

نساء في سوق العمل

العاملات وسياسات الخصخصة

باحثة رئيسية

إنتصار بدر



ورش العمل الخاصة ببحث "النساء فى سوق العمل"

الهيئة الاستشارية للبحث: نولة درويش وهالة شكر الله
الباحثة الرئيسية: انتصار بدر
منسقة أعمال ورش العمل: منى عزت

تصميم وتنفيذ: Promotion Team ت: ٣٣٣٦٧٤٤٩

تم إصدار الأجندة بدعم من مؤسسة نوفيب

مقدمة

هذا الكتيب هو نتاج ثلاث ورش عمل حول نتائج بحث "النساء في سوق العمل" الصادر عن مؤسسة "المرأة الجديدة" وعقدت ورش العمل خلال شهري مارس وأبريل ٢٠٠٨ في ثلاث محافظات وهى: القاهرة والإسكندرية والسويس وكان الهدف من هذه الورش هو:
التعريف بنتائج البحث وتوسيع دائرة المهتمين بهذه النتائج، بلورة ملامح برامجية وتدخلات ملائمة للتفاعل مع الفئات المستهدفة (عاملات ونقابيات)

لذا حرصت مؤسسة "المرأة الجديدة" على تنوع المشاركين في هذه الورش وأيضا الأماكن الجغرافية للاستماع والاستفادة من خبرات مختلفة والاقتراب أكثر من واقع العمالة النسائية فتم تخصيص ورشة عمل، والتي عقدت بمقر المؤسسة في القاهرة للباحثين والجمعيات الأهلية المهتمة بالقضايا العمالية فضلا عن نقابيين ونقابيات، وأخذت هذه الجلسة منحى نظريا مرتبطا بمنهجية البحث وأدوات التحليل وقدموا مقترحات تم مرعاتها في الصياغة النهائية للبحث.

أما ورشتا عمل الإسكندرية والسويس فكانتا ذات منحى مختلفا فعقدت ورشة عمل بجمعية "المرأة والتنمية" بمحافظة الإسكندرية وضمت عمالا وعاملات وقيادات نقابية من مصانع (غزل المحلة – الحناوى) وعددا من ممثلي الجمعيات الأهلية في الإسكندرية أما الأخرى فعقدت بجمعية تنمية المجتمع بقرية الشلوفة بمحافظة السويس وضمت عاملات من محافظات (الإسماعيلية والسويس) وجمعيات أهلية من محافظات (بورسعيد – السويس – الإسماعيلية)، وكان هناك حرص على أن يتحدث الجميع كما يشاء دون الانحياز أو توجيه مسار الحديث إلى وجهة نظر محددة.

عبر الحضور من العاملات عن واقعهن وما يتعرضن له من تجاوزات أو

انتهاكات داخل أماكن العمل وأيضا عرضن لأشكال التدخلات التي يحتاجن إليها ومنها التدريب على (الحقوق الاقتصادية والاجتماعية – آليات التفاوض – الحقوق النقابية).

قدمن شهادات حية عكست فهما حقيقيا لواقعهن، ووجدنا من الضروري توثيقها وطباعتها وتوزيعها على نطاق واسع بين جميع المهتمين بالقضايا العمالية عامة وتحديدا النساء العاملات والتي لا تزال قضاياهن تحتاج لمزيد من تسليط الضوء عليها والاشتباك معها.

سوف يتضمن الكتيب عرضا لورشتى (الاسكندرية والسويس)، ولم نقم بأي صياغات لما قيل بهما، وقدمنا ما يمكن تسميته بمضابط تلك الجلسات، واستخدمت نفس اللغة الدارجة التي جاءت بها حتى يلمس القارىء الروح التي تمت بها، ويبني عليها استنتاجاته.

سيدعم هذا الكتيب أحد أهداف ورش العمل وهو تشجيع العاملات على الخروج من دائرة الصمت والتعبير عن قضاياهن وإدراكهن بان قضاياهن هى قضايا عامة تخص جميع العاملات فى القطاعات الصناعية المختلفة

يجدر الاشارة الى أن هذا الكتيب هو جزء مكمل لبحث (النساء فى سوق العمل) وهو ضمن أنشطة تقوم بها المؤسسة من أجل تحقيق ما نؤمن به من حق النساء غير المشروط في الحرية، والمساواة، والعدالة الاجتماعية، كما نؤمن بأن حقوق النساء الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، وحقوقهن الإنجابية، والحق في المواطنة جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان. وفي هذا الإطار، ترى المؤسسة أنه لا يمكن فصل النضال من أجل حقوق النساء عن نضال الأمم والشعوب من أجل العدالة، والتحرر من القمع.

ورش العمل بمحافظة الإسكندرية

المكان: جمعية المرأة والتنمية

التاريخ: ٢٢ مارس ٢٠٠٨

* عايدة نور الدين: أهلاً وسهلاً بكم في اللقاء اليوم عن النساء العاملات وسياسة الخصخصة.. أولاً كل سنة وانتم طيبون بمناسبة المولد النبوي الشريف، وشهر مارس الجميل اللي كله أعياد للمرأة... ونعتذر عن التأخير ومعكم الآن الأستاذة نولة والاستاذة هالة.

* نولة درويش مؤسسة "المرأة الجديدة": أولاً نعتذر عن التأخير عليكم لكن ذلك كان بسبب عطل علي الطريق الصحراوي، ويسعدنا أننا نقيم هذه الندوة بالتعاون مع جمعية "المرأة والتنمية"، أننا مهتمون أساساً نسمع لكم، ولكن قبل ما نسمع لكم سيكون هناك عرض مختصر من الأستاذة هالة شكر الله والأستاذة انتصار، وسنستمع الآن الي الأستاذة هالة.

* هالة شكر الله مؤسسة "المرأة الجديدة": مساء الخير يا جماعة.. وآسفين علي التأخير.. أنا أريد ان أضيف كلمة.. التأخير كان بسبب ان هناك طريقا جديدا ينشأ اسمه الطريق الحر، نحن لحد الآن لا نعرف ما هو الطريق الحر...فيه مناطق حرة وطرق حرة وأسواق حرة.. يعني الحرية كثرت جداً عندنا.. لم نعد نعرف معناها، لكن الشيء الواضح بالنسبة لنا ان معني الحرة هنا في بلدنا التي هي بفلوس.. أليس كذلك؟!. فكل حاجة تقريبا سندفع فلوس في مقابلها هي اسمها الحرة، فمن الواضح ان هناك طريقا حرا ينشأ الآن فابشروا!!!!.
هذا مدخل طريف لأننا بنقابل مثل هذه الحاجات طوال الوقت في السكة، لأننا علي مدي العشرين أوالثلاثين سنة طرأت تغيرات كثيرة جداً في واقعنا كلنا في المجتمع كله، وهذا أثر تقريباً علي كل الفئات اللي عايشة، اللي عايشة خصوصا في مستوي معين من الوظائف والأجور... إلخ، في الدراسة التي قمنا بها.. كان هذا الموضوع طبعا يعنينا ويهمنا، ويهم أي جمعية لديها انحياز لمصالح الناس أساسا... الناس الذين هم أقل وصولا للحقوق وأصحاب المصالح المهضومة... إلخ.
فبالتالي كان من الطبيعي جدا.. أننا في لحظة نقول.. ما هي التغيرات التي تحدث؟ وكيف تؤثر علي الناس؟ ان كان معظم الشركات الآن في القطاع العام الذي تحول لقطاع الأعمال.. والذى تم تأجيره مش عارفه لمين وفلان وعلان.. والذي بيع منه أجزاء.. والذي طرد منه كثير.. والذي صفي منه.. والذي طلع علي المعاش المبكر.. أقصد هناك كمية أحداث بتحصل من ١٥، ٢٠ سنة، وكيف أثرت علي الناس؟ كل واحد عارف.. أقصد كل واحد منكم بيشتغل في هذه المواقع يعرف كيف أثرت عليه..

طب كيف أثرت علي مجمل الناس. ونحن طبعا ركزنا علي النساء ليس فقط لأننا مؤسسة تعمل أساسا علي حقوق المرأة، لكن لأننا نري أن الستات يتعرضن لأنواع مختلفة من الضغوط.. فهي بتشتغل وبتتوظف في مكان مثلها مثل الرجل، وهذا من ناحية لكن من ناحية أخري.. المجتمع.. وهي رايحة تشتغل هو يقول لها لأ.. أنت تقعدي في البيت، فهي رايحة وهي في موقف ضعيف.. يعني هي رايحة تشتغل وهي في موقف ضعيف اجتماعياً.. وهي تتعرض لمضايقات وهي رايحة.. وهي تتعرض لمضايقات وهي في الشغل.. وهي تتعرض لمضايقات وهي راجعة.. كل هذا يضعها في موقف أضعف من الرجل.. وهذا لا يعني أننا نقول إن الخصخصة والإصلاح الهيكلي والتغيرات والسياسات... الخ لم تؤثر علي العاملين والعاملات بنفس الشكل، لكن هناك خصوصية بالنسبة للنساء والعاملات بالتحديد، لأن الست لما تبقي في وضع أكثر ضعفا، ككتلة بشرية هي أضعف من الناحية الاجتماعية.. أنا لا أقصد ضعف جسمانيا.. أنا أقول وضعها أضعف.. يعني هي مدانة، هي حد مدان لما هي تخرج للشغل.. هي حتى في مكان الشغل نفسه تتعرض لكم مشاكل لا تقدر أن تحمي نفسها منها، وهي غير منظمة بشكل كاف أيضا.. ولا توجد خبرة لتنظيمها طويلة.. أن تنظم وتطالب بحقوقها وحاجات من هذا القبيل. ولازم تجري ترجع البيت لأن أولادها منتظرينها.. كل هذه الأشياء خلقت وضعا أصبحت الست العاملة هي أقل أجرا بالنسبة للمستثمر.. الذي جاء ليستثمر ويكسب جامد يري أن العاملات أحسن انه يوظفهن لأن أجرهن أقل وبالتالي هيربح أكثر لو وظفهن، ويقدر يشغلهن أكثر ولن يعترضن لأنهن أقل تنظيما، وهذا الوضع ليس فقط في مصر.. طبعا في مصر بنشوفه من ٢٠ سنة، لكن سنجد أن من يدرس مجمل ما يحدث في العالم، سيجد أن في أسيا هذا الكلام منتشر جدا لدرجة أن كل صناعات التليفزيونات والراديوهات والحاجات الغالية قوي دي بتتعمل من الستات في البيوت.. بيعطوهن اللط ويتركب في البيت، دي بتعملها في بيتها وتاخد أبخس الأثمان.. أبخس الأسعار بتشتغل بها والفلوس كلها بتروح في مراكز الصناعات الكبري في أوروبا وأمريكا واليابان...إلخ، مثل ما قلت لكم اهتمينا نشوف الوضع طب لما نأتي للتطبيق كيف يؤثر علي الستات.. وعلي أجورهن.. وعلي ساعات العمل .. وعلي أوضاعهن في العمل.. وفي المنزل.. وهذا ما ستتحدث عنه الأستاذة انتصار، ما أريد أن اقوله في الخلاصة، إننا نري الآن ما يسمي بمرونة في قوة العمل بمعني انه أصبح من السهل جدا لصاحب العمل ان يعين ويطرد في أي وقت، ممكن يبقي عندي مصنع في لحظة ٢٠٠٠ عامل وعاملة واللحظة الثانية علي طول يبقي ١٠٠ عامل وعاملة فقط.

لا توجد أي مشكلة.. هناك مرونة في قوة العمل.. علي حسب انا عايزة انتج ايه.. الحاجة التانية انه هناك غياب حماية كافية تقريبا بالنسبة للعمال غير المثبتين، من هم في القطاع الخاص.. والتي هي أصبحت الأغلبية الآن.. وفي قطاع الأعمال، وهذا ما ستتكلم عنه الأستاذة انتصار. الجزء المعين الذي كان مثبتا هو الذي يتدرج وظيفيا من الدرجة العاشرة للدرجة الأولي...إلخ. قلت جداً نسبته بالنسبة للمعينين بعقود أو بشكل موسمي، وبالتالي المساحة من العمال والعاملات غير المحميين بقوانين ولا أشكال دفاعية كثرت جدا جدا في مصر، وبالتالي تجد في القطاع الخاص.. يعني المفروض النضال العمالي بدأ من زمان جدا من القرن اللي فات، وكان أحد المطالب ان ساعات العمل تبقي ٨ ساعات، احنا بنرجع النهاردة..ساعات العمل بتبقي ١٢ ساعة.. يعني نحن نرجع للوراء.. كما أقول انه هناك غياب قوانين بتحمي.. الذي حدث هو التخلص من العمالة كبيرة السن في قطاع الأعمال خصوصا.. وكلنا يعرف المعاش المبكر ولماذا العمالة كبيرة السن؟ لأن العمالة كبيرة السن عادة بتأخذ فلوس أكثر لأنها بتزيد كل سنة بعد سنة، فكان لازم التخلص منها وبداية الاعتماد علي الجدد، الداخلين الجدد وبالتالي أجرهم أقل طبعا. هناك مشاكل أخري تتعرض لها المرأة. انا تكلمت علي المضايقات والتحرشات...إلخ. وهذه أشياء ستجدها منتشرة في القطاع الخاص والورش الصغيرة، هل هناك أشكال حمائية لهؤلاء النساء أم لا؟!، هناك غياب لأي شكل من أشكال لجان الشكاوي أو الأشكال التي تحمي النساء... الخ. فتجعلها طول الوقت في وضع قاس قسوة شديدة. أنا سأنتهي هنا لأن هذا كان بالنسبة لنا سبب أهمية الدراسة، وسأنقل الكلام للأستاذة انتصار تدخل في الدراسة نفسها.

* انتصار بدر: أنا سأشرح لكم هنا سريعا كيف تمت الدراسة، وخصوصا اننا قمنا بها في توقيت كانت فيه الخصخصة بتنتهي، اللي جاي كله استثمار ورجال أعمال كما قالت الدكتورة هالة، العمالة القديمة تقريبا خلاص بتتصفي أما بتخرج "معاش مبكر" أو بتخرج "معاش طبيعي"، وبالتالي كان لدينا مجسات عندما كنا بنعمل هذه الدراسة، ان شروط العمل التي تعمل فيها المرأة كانت في غاية الصعوبة وفي تدهور شديد، ولذلك كان السبب ان ننزل في ذلك التوقيت نشوف شروط العمل الخاصة بالمرأة علي نطاق واسع في المجال الصناعي، بدأنا العمل في الدراسة من شهر يوليو ٢٠٠٦، وانتهينا منها في نهاية ٢٠٠٧، وستصدر في كتاب من عشرة فصول بعنوان "نساء في سوق العمل".. في الجزء الأول من الدراسة حاولنا أن نتابع فيه كل إجراءات الخصخصة من اتفاقيات وقرارات وقوانين وردود أفعال من بداياتها من سنة ١٩٧٤

وحتي صدور قانون العمل الموحد، وكيف تمت تلك العملية.. ورصدنا تلك الفترة، ورصدنا فيها كيف تم التخلص من العمالة عن طريق المعاش المبكر، لأنه كان أحد أهم شروط الخصخصة إتمام عملية التحول -تحول مصر- السياسي والاقتصادي هو التخلص من العمالة القديمة، العمالة- كما قالت الدكتورة هالة- الأكثر خبرة، الأعلي تكلفة، الأكثر تنظيما.. كانت توجد لجان نقابية في المصانع وبالتالي الأكثر قدرة علي الدفاع عن مطالبها وعن حقوقها، وكان المستهدف ان يتم استبدال هذه العمالة بعمالة أقل تكلفة، أقل تنظيما، غير قادرة علي المطالبة بأي حقوق.. هذا كان الجزء الأول، والجزء الثاني كان مهما جدا نشوف شروط العمل علي نطاق واسع والتغيرات التي طرأت عليه في ثلاثة قطاعات صناعية هي صناعة الغزل والنسيج، وهذا كان الجانب الميداني.. أشتغلنا في حوالي ١٨ شركة صناعية في قطاع الغزل والنسيج، في قطاع الصناعات الكيماوية، في قطاع الصناعات الهندسية، أخذنا شركات قطاع أعمال وأخذنا شركات استثمارية، وحاولنا نشوف أين تتركز النساء في أي أنشطة صناعية في هذه القطاعات؟ ومن هؤلاء النساء وما هي طبيعة عملهن، وأجورهن، وظروفهن الاجتماعية، ما هي الشروط التي يعملن بها داخل هذه الشركات من ساعات عمل، من أجور، من خدمات تقدم لهن، من مشكلات، وكان من المهم ان نتعرف علي كل ما يتعلق بالمسائل الخاصة بعملهن داخل هذه المنشآت الصناعية.. أحب أعطيكم فكرة عن الشركات التي عملنا هذه الدراسة عليها.. أخذنا من قطاع الغزل والنسيج عددا من الشركات، قطاع الأعمال والاستثماري، أخذنا شركة غزل المحلة اشتغلنا فيها، أخذنا شركة أستيا والشرقية للكتان هنا في الإسكندرية، أخذنا شركات مثل غزل إيران والسامولي، وأبو السباع في المحلة، وأخذنا بعض العاملات من مناطق الريف يعملن في مناطق صناعية في القاهرة في مدينة نصر والهرم وشركة تايوان في مسطرد، وأخذنا أيضا شركة غزل إيران في السويس وهذا بالنسبة لشركات الغزل والنسيج. أما الشركات الهندسية اشتغلنا في بنها للأجهزة الكهربائية واشتغلنا في المعصرة وهما يتبعان الإنتاج الحربي، اشتغلنا أيضا في شركات مثل توشيبا وتليمصر، وفي الصناعات الكيماوية اشتغلنا في شركة سيد والمنظفات والزيوت والصابون والنشا والخميرة، وأخذنا أيضا شركة لصناعة البلاستيك.. لاحظنا ان مثلا في قطاع الغزل والنسيج أن النساء يتركزن في مصانع الملابس.. كل الستات الأن نقلن لمصانع الملابس بالإضافة الي انهن طول الوقت يعملن في مصانع حلج اللأقطان، فهن من يقمن بأعمال الفرفرة وفرز القطن وتنقيته... الخ. بالنسبة لشركات الصناعات الكيماوية كانت تقريبا مصانع الأدوية حكرا علي النساء، يليها المنظفات والصابون

الي آخر هذه المنشآت التي أخذناها التي تتركز فيها عمالة المرأة، في الصناعات الهندسية يتركزن في صناعة الأجهزة الكهربائية وتجميعها، وهذه هي الأنشطة داخل هذه الصناعات التي تعمل فيها المرأة، أما باقي الأنشطة الصناعية فيعمل فيها الرجال، معظم هذه الأنشطة تقوم فيها الستات بكل مراحل الإنتاج ومعظمها قائمة علي العمل اليدوي والتجميع والتعبئة...إلخ.
الأنشطة التى تتجمع فيها الستات مثل ما ذكرنا تحتاج لعمالة كثيفة العدد وهي الأقل في مسألة الأجور، أيضا لاحظنا أن شركات القطاع الاستثماري تستخدم عمالة صغيرة السن جداً.. يعني تقريبا أعمارهن لا تزيد على٣٠ سنة وأغلب العمالة هناك أقل من ٢٠ سنة.
سأعطيكم فكرة سريعة عن الشركات التي طبقنا فيها، وكيف أثرت الخصخصة عليها وأثرت علي حجم العمالة بها. أول شيء ان معظم شركات قطاع الأعمال كانت العمالة بها تتراوح ما بين ٥ الي ٤٥ ألف عامل وعاملة وبعد الخصخصة انخفضت....

* هالة شكرالله: انا سأكمل بدل من انتصار علي أساس أنها ترتاح شوية لحد ما ضغطها يعلي.. الحر هيعمل فينا كلنا كده.
هي كانت بتتكلم عن نوع العمالة وكيف أن خصائص العمالة بدأت تتغير.. تكلمت علي ان السن الكبير بدأ يُزاح أو يقل قوي.. السن الصغير هو الذي بدأ يستخدم أكثر، الشركات التي تعمل بها النساء تتسم بانها يوجد بها كثافة عددية، وعادة عندما نقول كثافة عددية يعني أجر أقل.. شركات قطاع أعمال كما كانت تقول تقريبا عدد العمالة اللي فيها قلت جدا، أنا عارفة ان شركة المحلة مثلا كانت في حدود ٤٠ الفا نزلت النصف ٢٦ ألفا، نزلت أكثر من النصف، اسكو في شبرا حوالى ٢٥ ألفا نزلت للا شئ، يعني انا لما روحت درست كان من ٧ سنين كانت وصلت الي ٦ آلاف عامل، وكانت خطوط الإنتاج متوقفة تقريبا، طبعا كيف تمت عملية التصفية هذه؟... هذه قصة طويلة.. كل العمال الذين عملوا في شركة وتابعوا عارفين قصتها كويس جدا.. يعني أحسن ناس تقولك كيف قامت الخصخصة هم العمال الذين عملوا في هذه الشركة، شركات قطاع الأعمال طبعا عملية التفاوض ماذا حدث للإنتاج عند تصفيتها؟ انخفض الإنتاج وقل، وكان الصراع والتفاوض يتم علي الحوافز، فيقول لك نحن شركة لا تنتج وبالتالي لا توجد أرباح.. والأرباح طبعا جزء مهم جدا وكبير جدا من الراتب، لأن ممكن نبدأ بالأساسي يعني ممكن يبقي ٤٥ جنيها و٦٠ جنيها والأرباح تصل الي ٤٠٠ جنيه، هذا طبعا غير المتغير، المتغير ممكن يبقي ٦٠ جنيها. هذه هي شركات

قطاع الأعمال فهي فيها تفتيت الأجر سمة أساسية.. الأجر هو ليس شيئا واحدا يجب ان تجمعه كي تعرف الأجر الإجمالى.. العملية معقدة جداً.
فصراع كل العمال والعاملات تقريبا طول السنوات علي موضوع المتغير.. بالنسبة للشركات الإستثمارية الأجور ثابتة، يعني هذه هي المقارنة بين قطاع الأعمال والقطاع الاستثماري الأجور ثابتة حتي لو زادت معدلات الإنتاج.. يعني ممكن الإنتاج يبقي بيزيد جدا لكن الأجور ثابتة.. بالنسبة للخدمات في قطاع الأعمال تراجعت بشكل كبير.. يعني قلت خدمة المواصلات، قلت المصايف، السلع المدعومة تكاد تكون انتهت، السكن الإداري، دور الحضانة.. اعتقد ان كان دايما فيه مشاكل، كانوا بيلاقوا طرق للإلتواء حول الحضانة ويعينوا اقل من ١٠٠ ست...إلخ.
الحاجة الإضافية التي تمت ملاحظتها في الدراسة ان زي ما كنا بنقول ان القسم الذي مازال معينا "المثبت" في قطاع الأعمال أقل جدا، وبالتالي هذه الخدمات يحظي بها العمال المعينون فقط، ليس العمال اللي بعقود مؤقتة أو بالعقود الموسمية، أما بالنسبة لشركات الاستثمار فليس بها أي نوع من الخدمات.
لوحظ تدني خدمة المواصلات هناك بعض الشركات تقدمها بشكل اضطراري وهذا مرتبط بالعاملات اللاتي يقطن القري الزراعية وينتقلن في سيارات نصف نقل وبشكل غير آمن جدا. بالنسبة لأشكال التعاقد في شركات قطاع الأعمال قبل الخصخصة كانت بتعين، وأحنا عارفين التعيين تقريبا خلص علي ١٩٨٢.. بعد الخصخصة اصبح هناك نوعان من التعاقدات: المعينون بشكل دائم وهؤلاء مازالوا من العمالة كبيرة السن، والذين تم تعيينهم قبل عام ٩٠ وهؤلاء هم أقل من ثلث العمالة في الشركة، العاملات بعقود مؤقتة وهؤلاء تم تشغيلهن بعد عام ٩٠، بالإضافة للعمالة الموسمية، وهؤلاء في مصانع حلج القطن ومنهن عاملات الفرفرة أساساً.. في شركات الاستثمار كل العمالة بعقود مؤقتة، وأعتقد انه قليل قوي لما تتكلم عن إحدى العاملات وتقول انها شافت العقد اللي متعاقدة عليه، هذا بالإضافة لمن يعملن بلا عقود أصلاً، وبالتالي بنلاحظ ان الفرق ما بين قطاع الأعمال والقطاع الخاص.. الحقيقة الفجوة قلت جداً ما بين الاثنين، بالنسبة للجان النقابية كانت طبعا موجودة في شركات قطاع الأعمال بغض النظر عن رأينا في أدائها لكنها تمثل الآن ثلث العمالة فقط داخل الشركة بما اننا بنتكلم علي ان ثلث العمالة فقط هي المعينة، فاللجان النقابية هذه لا تعبر سوي عن المثبتين. ولا تعبر عن العمالة المؤقتة، لأن القانون الجديد يمنع الدخول في عضوية اللجان النقابية علي العمال ذوي العقود المؤقتة، في شركات الاستثمار كان هناك فقط ٣ شركات اللي كان بها لجان نقابية وهي غزل ايران، والسامولي تم حلها، وتليمصر كانت فيها

لجنة لكنها لجنة ادارية معينة من قبل الإدارة، طبعا الذين يعملون في القطاع الخاص يعرفون صعوبة تكوين لجان نقابية في القطاع الخاص لان العدد تقريبا وفقا لقانون العمل ووفقا لقانون النقابة لازم عدد ٥٠ تقريبا بيمضوا ويرسل الي النقابة العامة أو الاتحاد، والذي يقوم بالتالي بإعادة هذه الأسماء الي الشركة، والشركة بمجرد معرفتها بالاسماء فبتروح فصلاهم، وتلك دائرة غريبة جداً... فبالتالي هناك صعوبة في تشكيل لجان نقابية تعبر عن مصالح العمال.. في فترة الدراسة كانت شركات قطاع الأعمال، كان فيها احتجاجات.. غزل المحلة كان فيها إضراب.. الشرقية للكتان.. النصر للتليفزيون.. سيد للأدوية كانت بسبب بيع أصول الشركة ، الشركات الاستثمارية كانت تليمصر العمل كان توقف بالمصنع لصالح فرع الإسماعيلية.. غزل إيران كانت وقفت خدمة المواصلات واتشالت الأرباح.. السامولي كان هناك فصل للعمال وسوء معاملة.. أبو السباع كان هناك نقل عمالة.. القاسم المشترك بين الإحتجاجات كانت الحوافز، الأجور، الأرباح.. واعتراضها علي اللجان النقابية وكانت بتطالب بسحب الثقة منها في بعض المناطق لأنه كان هناك مشاكل، أهم ملمح هو تحويل العمالة داخل شركات قطاع الأعمال الي عمالة مؤقتة ثلثها من العمال في شركات الاستثمار، أما بالنسبة لشروط العمل، فغالبية العاملات لم تتجاوز أجورهن ٣٠٠ ج وهذا في قطاع الغزل والصناعات الكيماوية، وهذا أقل من النصف قليلاً في شركات قطاع الاستثمار، بيحصلوا علي أجر ما بين ١٠٠ ج الي ٢٠٠ ج شهرياً.

* انتصار بدر: بالنسبة للأجور تقريبا غالبية العمالة في القطاعات الثلاث أجورهم لا تتجاوز ٣٠٠ ج بالذات لأن في الثلاثة قطاعات.. آسفة.. لأ، في قطاع الغزل والنسيج والقطاع التابع للصناعات الكيماوية تتحسن الصورة شوية في الصناعات الهندسية وده راجع الي نوع العمل الذي يحتاج الي تعليم أعلي شوية، بيحتاج الي مهارات فنية أعلي شوية، فسنجد فروقات كبيرة أقلهم في الحصول علي الأجر هن عاملات الغزل والنسيج، سواء قطاع الأعمال أو الشركات الاستثمارية، وشركات الصناعات الكيماوية أيضا أجورها لا تتجاوز الـ ٣٠٠ ج.. يعني تقريبا نصف العاملات في قطاع الغزل والنسيج كله وهذه هي النقطة التي كانت الأستاذة هالة بتتكلم عليها، أجورهن في شريحة من ١٠٠ج الي ٢٠٠ ج.. فهذا أجر شديد التدني.. بقية العاملات تتراوح أجورهن ما بين ٢٠٠ ج و٣٠٠ ج.. يعني في جميع الأحوال كل عاملات الغزل والنسيج والشركات الكيماوية أجورهن لا تتعدي الـ ٣٠٠ ج.. بعد كده سنجد مثلا ان زي ما قلت النسبة بترتفع شوية.. نسبة الأجور بترتفع شوية في الصناعات

الهندسية ممكن تصل إلي ٤٠٠ ج.. مثلا في شركات الاستثمار.. أيضا في القطاع الهندسي كانت أجور البنات حوالي من ١٠٠ ج الي ٣٠٠ ج.. هذا في شركات قطاع الاستثمار ونسبته قليلة جدا بتاخد من ٣٠٠ ج الي ٥٠٠ ج في الشهر. حوالي ١٠٪ مثلاً حوالي نصف العاملات في شركات الاستثمار وصلوا الي ٧٠٠ ج وده لسبب بسيط لأن شركات الاستثمار اللي اخدناها كان فيها شركة تليمصر وهي شركة كانت في الأول من قطاع الأعمال العام وتحولت للقطاع الإستثماري، فالعمالة القديمة فيها اللي بقالها أكثر من ٢٠ سنة أجورها كانت ارتفعت شوية، لكن علي العكس بقي مثلا شركة توشيبا العربي هذه تتبع قطاعا استثماريا كانت الأجور اقل لكن في النهاية كانت أجورا مرتفعة.. يعني ممكن تصل البنت الي ٤٠٠ ج في الشركة.. هذا بالنسبة للأجور، أما بالنسبة لساعات العمل شركات قطاع الأعمال مازالت ملتزمة بال ٨ ساعات يعني متشتغلش البنت أكثر من ٨ ساعات، متشغلهاش في الورديات الليلية، لكن بتحرمهن من العمل في الساعات الإضافي بتديها للرجالة.. وطبعا دي مسألة فيها تمييز كبير جدا ضد البنات... شركات الاستثمار كانت بتتجاوز بشكل مرعب في مسائل عدد ساعات العمل.. شوفنا البنات في شركات الغزل والنسيج يعملن ١٢ ساعة، يعملن في الورادي الليلية... شركة غزل ايران بتشغل البنات ورديات ليلية، بالإضافي الي انهن يعملن ١٢ ساعة. وهذا ايضا موجود في شركات الصناعات الكيماوية وخاصة الشركات الموجودة في مناطق صناعية، بتبقي العين عليها قليلة.. لا توجد رقابة.. هناك عمل من الساعة ٨ ص وحتي ٨ م.. شركات الإستثمار بتشغل البنات في العطلات الرسمية، بتشغلهن في الأعياد وبتشغلهن بشكل اجباري.وكتير من البنات مابيخدوش فلوس اضافي علي ساعات العمل، ولما كنا بنسألهم كنتم بتاخدوا كام علي ساعات العمل الإضافي، البنات ماكنوش عارفين يحسبوها وساعات كانوا يقولوا لأ احنا مبناخدش اضافي.. هم كانوا بيزودوا لنا المعدلات فبنقعد غصب عنا حتي الساعة ٧ م، شركات القطاعات الهندسية لم يكن بها هذا التجاوز سواء بالنسبة للقطاعين الاستثماري وقطاع الأعمال وهذا لسبب بسيط ان الشركتين، شركة النصر للتليفزيون من الشركات اللي اشتغلنا فيها كان الإنتاج فيها متوقفا، وكانت بتتجهز للتصفية، فلم يكن بها شغل أصلا.. شركة المعصرة وشركة بنها هي شركة تتبع الإنتاج الحربي وده قطاع ملتزم جدا بعدد ساعات العمل ومازال بيقدم عدد من المزايا يمكن قلت كتير في شركات قطاع الأعمال الأخري، بالنسبة للشركات الاستثمارية شركة تليمصر بعد ما اتباعت اللي اشترى الشركة قرر انه يوقف العمل بها ويشغل المصنع بتاعه التاني الموجود في الإسماعيلية، وكان بيحاول التخلص من العمالة

داخل المصنع بالنقل أو بالفصل وكان هناك مشاكل.. يعني حتي واحنا بنشتغل كان عندهم مشاكل واعتصامات بسبب الموضوع ده.. فبالتالي مشوفناش شركات أوسع من كده في القطاع الاستثماري علشان نقدر نعرف هل هي فعلا كلها بتلتزم بعملية ال٨ ساعات ولا هذه حالة عامة؟

بالنسبة للمزايا زي المواصلات والمصايف والسكن والرعاية الصحة والتأمينات ودور الحضانةوالوجبات.. هذه المزايا قلت بشدة في شركات قطاع الأعمال.. قبل كده كانت شركات قطاع الأعمال بتوفر كل ذلك كل هذه المزايا.. بعض شركات قطاع الأعمال توفر المواصلات والبعض لا يوفرها.. مازالت تقدم مصايف، لكن مثلا السكن كانت بتقدم للعمال سكن اداريا... الآن انتهي موضوع السكن الإداري.. في شركات قطاع الأعمال مازالت هناك رعاية صحية.. مازالت هناك تأمينات.. لكن وجدنا نسبة كبيرة من العاملات داخل شركات قطاع الأعمال غير مؤمن عليهن... بالمناسبة مسألة التأمينات كانت موجودة أيضا عن البنات اللي بعقود في القطاع الإستثماري لكن كان فيه نسبة حوالي ثلث البنات اللي قابلتهن كان غير مؤمن عليهن في شركات الاستثماروهذا لأسباب، السبب الأول ان في شركات الاستثمار بيخيروا البنات، نخصم التأمين من الأجر؟... فالبنات بترفض.. لأن هي بتاخد كام ؟ هي بتاخد مايزيدش عن ٢٠٠ ج.. فتخصم لها كمان تأمينات.. هتاخد كام.. ونفس الموضوع في شركات قطاع الأعمال، ان هناك بنات بتشتغل بعقود مؤقته بترفض.. يعني العقد كله علي بعضه لا يزيد على٢٠٠ ج، ٢٥٠ ج.. فتقولك لأ انا مستغنية عن التأمين في مقابل الأجر. المواصلات زي ما قلت بعض شركات قطاع الأعمال بتوفرها وشركات الإستثمار بعضها بيوفرها ولكن بشكل اضطراري ومعظمها مواصلات غير آمنة. أقصد المزايا بشكل عام قلت في قطاع الأعمال وتكاد تكون غير موجودة في شركات الاستثمار، الوجبات أيضا بتقدم وجبات للعاملات بس احنا لاحظنا ان التي تعمل في شركات قطاع الأعمال تفضل بدون الوجبة والتي يصرف لها كوب لبن في بعض الصناعات التي يحتاج ان تشرب العاملة كوب لبن وهي شغالة كي يقلل ذلك من أمراض المهنة بتاخد بدل كوب لبن. معظم الشركات سواء كانت قطاع أعمال او شركات استثمارية والمصانع اللي بنتكلم عليها مصانع تعتمد في الأساس علي عاملات. جميع الأقسام بيشرف عليها رجال. الرجال هم من يقومون بعملية الإشراف ورئاسة القسم والأعمال الإدارية وأعمال النقل والتوزيع. وهذا ينعكس علي الأجور.. بينعكس علي المعاملة والعلاقة بالعاملات وعلي أجورهن، وأجورهن بتبقي مرتفعة عن البنات مع ان المجهود البدني العالي وعدد ساعات العمل الطويلة التي

تقوم بها البنات.البنات الحقيقة بيتعرضن.. أو العاملات بشكل عام بيتعرضن لجملة من المشكلات داخل الشركات. هناك مشكلات عامة في القطاعين، وهناك مشكلات بيختص بها كل قطاع.. سنجد مثلا في شركات الاستثمار هناك خصومات شديدة وشهرية علي العاملات تصل الي ربع الدخل.. سنجد صعوبة شديدة في الوصول الي مكان العمل..وهذه مشكلة عامة عند كل العاملات التي شركاتهن لا توفر وسائل مواصلات وبالذات البنات القادمات من الأماكن الريفية تجدهم راكبات علي جرارات وبيتعرضن لحوادث علي الطريق تجدهن أحيانا منقولات في عربيات نصف نقل، تجدهن ماشيات لمسافات طويلة وسط الأراضي الزراعية ولو البنت راجعة الساعة ٧ أو ٨ بالليل ماشية في الأراضي الزراعية ممكن تتعرض للتحرش أو الإعتداء عشان كده البنات كانوا بيمشوا في جماعات، البنات ما بيمشوش لوحدهم بيمشوا مع بعض في جماعات من أجل الحماية.
أحد أهم المشكلات ان مفيش حد بيبص علي العقود.. يعني ولا واحدة كتبت عقد وعرفت أيه البنود وأيه الشروط الموجوده جوه العقد..، وأي حاجة بتطلب منها من الإدارة..بيقولوا لها ده مكتوب في العقد.. احنا تقريبا بعد ما خلصنا الدراسة ظهرت لنا مشكلة كبيرة جدا في الإسماعيلية... البنات بيشتغلوا بعقود مؤقتة في أحد مصانع الملابس.. المفترض كانوا متفقين علي انهم يشتغلوا من الساعة ٨ ص الي الساعة ٤ م.. فوجئوا بان المعدلات بتزيد وتصل ساعات العمل الي الساعة ٧ م.. فقالوا مش هنشتغل هنمشي.. فاكتشفوا انهم ما يقدروش يمشوا لانهم ماضيين علي شرط جزائي ٥ آلاف جنيه ومايقدروش يشتغلوا فى شركة اخرى الا بعد ٦ أشهر.
شركات الاستثمار بتنافس بعضها وبتخطف من بعض البنات فبقت بتحط شروط جزائية علي العاملات وهما بيمضوا العقود، طبعا فيه كمان مشكلة خطيرة بتتعرض لها العاملات في كل القطاعات وهي أمراض المهنة.. يعني معظم العمل بيتم وهم واقفين علي رجليهم فتجيلهم دوالي مع طول ساعات العمل، يا أما قاعدين فيصابوا بمشكلات في العمود الفقري والرقبة .. يا أما يتعرضوا لحوادث المعدات.. يعني في الغزل والنسيج هتلاقي بعض المقصات والمكاوي والإبر.. وهما ممكن يقولولنا اكتر من كده...مثلا المنظفات كنا بنشوف البنات بيحضروا سم الفئران باديهم. مفيش كمامات بتتحط علي البق. عاملات الفرفرة مثلا قاعدين في زغب القطن.. في العنابر الكبيرة دي مفيش كمامة، مفيش غطاء علي الراس، مفيش أي اجراءات للسلامة... في النهاية فيه مخاطر بتتعرض لها العاملات.. فيه ضعف في اجراءات السلامة المهنية.. فيه غياب شديد في الرقابة.. يعني الإجهزة الرقابية تكاد تكون متعرفش

حاجة عن المصانع دي أو مبتنزلهاش.وطبعا عدد كبير من العاملات اللي احنا قابلناهم كان عندهن أمراض صدرية وأمراض خاصة بحساسية الجلد بالذات في شركات المنظفات وفيه عاملات تعرضن للإجهاض في شركات الأدوية في أقسام الحبوب الي آخره. اللجان النقابية طبعا مش موجوده في شركات الإستثمار وبالتالي دي إحدى المشاكل اللي بتواجهها العمالة الجديدة بشكل عام والعاملات بشكل خاص.. مفيش آلية للشكاوي.. مفيش آلية للمطالبة بحقوق، لأن مفيش تنظيم أو لجنة نقابية ممكن تلجا لها العاملات.. فيه دايما الخوف من عدم التجديد والفصل.. يعني دايما بتتم عمليات الفصل والنقل الجماعي وده لكل العاملين بعقود مؤقته سواء في شركات قطاع الأعمال أو في الشركات الإستثمارية.. كلهم عنده الخوف من عدم تجديد العقد أو الخوف من الفصل.. في شركات قطاع الأعمال عندها مشكلات خاصة ذي المشكلات الخاصة بتصفية بعض المصانع ونقل العمالة أو تسريحها.. عندهم مشكلات ذي الحرمان من العمل في ساعات اضافية.. عندهم مشكلات في الحرمان من الحوافز والأرباح..الخ. كمان مفيش آليات للتفاوض. ودي تقريبا كانت معظم المشكلات اللي بتتعرض لها العاملات بعد تطبيق سياسات الخصخصة في شركات قطاع الأعمال أو القطاع الإستثماري.. حقيقي ما عدش فيه فرق بين العاملات في كل من القطاعين بسبب العقود المؤقته وعدم التثبيت.. وانا بانهي احب ان احنا نتكلم عن.. فكرة ان مهم جدا كيفية تنظيم العمالة الجديدة دي وكيفية حمايتها وكيفية بلورة برنامج ممكن يتوحد عليه كل فئات العمال.. وأيه اللي ممكن تقوم به الجمعيات الأهلية.. ومعانا عدد من الجمعيات الأهلية الموجودة واحنا كمان جمعية أهلية.. ايه اللي ممكن نعمله لتبني مؤسسات المجتمع المدني قضايا العاملات في مصر. وشكراً.

* نولة درويش: شكرا هالة وانتصار..أعتقد الحقيقة أن معظم الكلام اللي انتوا سمعتوه كلكم عارفينه كواقع.. لكن ربما اهمية هذه الدراسة اول دراسة من نوعها في هذا المجال.. وخاصة بالنساء.. انا لفت نظري ان انتصار ما اتكلمتش عن التحرش الجنسي وخصوصا الستات في المصانع ودي مسألة خاصة جدا بالنساء.. يعني ده الجزء الخصوصي جدا الخاص بالنساء.. الحقيقة ان الهدف من هذه الندوة .. ضمن سلسلة ندوات حول هذه الدراسة.. هي ان انتوا اللي تعبروا وتبلوروا التوصيات والمطالب.. يعني المستقبل.. الدراسة دي مش معمولة عشان احنا نعرف اللي بيحصل وبس.. الدراسة دي من ضمن ما يسمي بالدراسات الموجهة نحو التغيير، وبنعتقد انتم اصحاب القضية.. هتبلورا بطريقة اكيد افضل من أي حد فينا، واحنا مش قاعدين في المصانع

لكن عندنا كل التعاطف وكل هذا الإهتمام.. الحاجة اللي برضه كنت عايزة أقولها ان عام ٢٠٠٧ شهد طفرة في المشاركة النسائية علي مستوي الحركات الإجتماعية في مصر.. ولاحظنا الحقيقة ان الستات كانوا منورين في الإضرابات العمالية.. لأول مرة الستات ماكنتش بس دورهم داعم للرجالة.. مش يروحوا ويحضروا الأكل ويجوا المصنع عشان يدعموا الرجالة.. لأ كانوا هما اللي علي راس الحركات الإحتجاجية وده شيء مبشر جدا.. وعشان كده احنا بنسميهم ستات مصر الجدعان.. دلوقتي احنا هنسمع لكم. أرجوا ان كل واحد يتكلم بس يقول اسمه في الأول للتوثيق.

* السيد حبيب من عمال غزل المحلة: انا كان لي ملحوظتان علي هذا التقرير.. الملحوظة الأولي المفروض أن يكون التقرير مع كل واحد منا قبل هذا الإجتماع، الملحوظة الثانية المفروض كان هذا البحث يجيب دور العاملات في النقابات.. هو ماتكلمش في النقطة دي علي اساس ان مستقبلا لازم يكون العاملة لها دور في العمل النقابي والعمل في مجلس الإدارة، دي نقطتينٍ ما اتكلمتش عنهم الأستاذة انتصار.. فأنا بالفت النظر لإضافتهم الي هذا للبحث وشكراً.

* وداد الدمرداش عاملة بغزل المحلة: معايا نموذج هنا من القطاع الخاص الأنسه مني لأول مرة تحضر معانا حاجة زي كده.. دلوقتي لما حضرتك بتقولي القطاع الخاص لما بيصفي بيمشيها ويقعدها وكلام من ده.. ده حصل بالفعل مع البنت دي.. يعني هو بيشغلها زي ما حضرتك بتقولي ب ٣٠٠ ج أو ٤٠٠ ج ... الخ. يجي اخر الشهر يديلها ١٥٠ ج، ٢٠٠ ج.. اصبح انها اشتغلت عنده ببلاش.. دي حاجة.. الحاجة التانية ان حضرتك بتقولي المفروض يبقي في المصانع كوب لبن.. ده المفروض لكن حاجات كتير ناقصة... فى جميع القطاعات.. الأعمال والخاصة والعام...الخ، فيه حاجة كمان اسمها شفاطات بتتركب.. بتتعمل لشفط الغبار أو الهبو.
اما دور المرأة.. احنا كان لنا دور كبير جدا في الإضراب، الرجاله دول كانوا هما الأساس، لكن احنا دورنا كسيدات مع الرجالة.. احنا كان دورنا ان احنا في ظهر الرجالة دول بنسندهم.. المفروض لا يبقي فيه خوف ولا يبقي فيه أي تراجع.. واني مثلا اخاف ان انا سيدة لأ ماينفعش.. انا أروح اقف وسط الرجالة.. انا بناشد أي امرأة النهارده انها ما تخافش من أي حاجة خالص.. وتشارك.. احنا تعرضنا لضغوط كتير ومن بيوتنا شخصيا..كمان لأن كان عبء جامد علينا برضه فيه شغل.. فيه اضراب.. فيه تفاوض بس احنا ما اتراجعنا.

* محمد العطار من عمال غزل المحلة: هي الأخت وداد اتكلمت باختصار جدا عن دور المرأة العاملة في غزل المحلة في الإضراب، وقالت انها كانت خلف الرجل.. لأ.. أنا بأكد انها كانت قدام كتير قوي من عمال غزل المحلة.. كانت هي في الأمام.. وأنا أشهد علي هذا بكل ما أملك.. وديه حقيقة.. دور المرأة العاملة في غزل المحلة علي مدي الأعوام السابقة بصورة ملحوظة جدا .. أول شيء انها كانت في اضراب ديسمبر ٢٠٠٦ كان لها دور.. اللي هي قالته.. خلف الرجل.. بتحمي ظهره، ولكن تطور هذا في إضراب سبتمبر ٢٠٠٧، وأصبحت هي في الأمام بجانب الرجل تماما ملاصقة كتفا بكتف.... دي حقيقة ولازم نقرها، الحاجة الثانية ان هما كان لهم الدور الأبرز في قوة الرجل نفسه.. لما يشوف الرجل اللي هو عايز يمشي.. انتوا عارفين طبعا الطبيعة المصرية بيزهق بعد يومين او ثلاثة.. طول ما الست قاعدة او العاملة قاعدة.. الراجل غصب عنه بيضطر انه يقعد.. فده انا شوفته ميدانيا.. الحاجة الثالثة ان كان لها دور بارز جدا في التفاوض.. الستات او العاملات فرضوا انفسهم علينا احنا كرجالة.. فاحنا بدأنا ناخد منهم العناصر الكويسة وناخدهم معانا في التفاوض.. يعني احنا كمجموعة خمسة او ستة رجاله كقيادات عمالية لهذه الشركة الضخمة، وكنا بنسافر بانفسنا ونتفاوض وعلي مدي سنة كاملة. لما هما فرضوا نفسهم علينا قولنا ليه لأ.. لما يبقي لهم دور في التفاوض بالعكس.. دا هما كان لهم دور بارز جدا في حق المرأة.. لما اجي اتكلم عن حق المراة هتكلم عليها هامشيا خارجيا.. لما تتكلم عن دور العاملة وحقها.. هتتكلم عليه جوهريا.. وهذا ما حدث تماما في التفاوض في الإتحاد العام وفي النقابة العامة.. وقادته الأخت وداد والأخت أمل وهما من الحاضرات بيننا الآن.. وكان لهما دور بارز جدا لدرجة ان رئيس الإتحاد شكرنا احنا كرجالة ازاي وصلنا البنات دي لهذا المستوي الرائع من قوة التفاوض والتمسك بحقوق زميلاتهن العاملات.. كمان كان لهم الدور الأبرز اقوي مننا في ثلاث حاجات.. العامل او القيادي العمالي او العامل اللي هو متمسك باعتصامه وحقوقه وحقوق زميله كان بيهتف وبينظم.. احنا كان لنا ادوار كتيرة داخل الإعتصامات.. هما كان لهم نفس الأدوار يضاف اليها دور الوجبة هما كانوا بيخرجوا وبينظموا انفسهم ان فيه ستات بتقعد وستات بتروح بيوتهن وتجهز وجبات علي نفقتهن الخاصة ويجيبوها وجبات ساخنة للعاملين والعاملات المشاركة أثناء الإعتصام.. هو ده كان الدور البارز قوي في اضراب سبتمبر.. وأيضا المشاركة فى الوقفات الإحتجاجية كان لها الدور الأبرز.. يعني افتكر ان في وقفة ٢٠٠٦/٧/١ كانت الأخت امل كتير قوي من الرجالة سابوا الموقع ومشيوا.. وانا ما ببخسش في حق الرجالة.. هما طبعا كان

لهم دور قوي.. لكن كانت هذه السيدة العاملة وقفت بقوة امام فطاحل الأمن.. وامن الشركة.. وقالولها مفيش حد جه قالت لأ الناس دي جاية طالما الناس دي وعدت يبقي هتيجي.. لدرجة ان البوابات اتفتحت بدري حوالي ٥ دقايق ودي سابقة لم تحدث في غزل المحلة.. الا ان هي اصرت هي وزميلاتها ان يقفن لغاية احنا مانيجي بالمجموعة اللي هتعمل الوقفة الإحتجاجية، كمان في التظاهر الخارجي خارج اسوار الشركة كانت الأخت أمل صاحبة الانتفاضة والشرارة دايما حقيقة كان لها دور بارز جدا في قيام الإنتفاضة ذاتها لدرجة انها تعرضت للإهانة والضرب ولم تخف

* نولة درويش: شكرا جزيلا.. انا في الحقيقة عندي سؤال لو حد يقدر يشرح لنا ازاي حصل هذا التطور.. يعني انا فهمت انه حصل تطور من الدور المساند الي الدور الفاعل. مهم ان احنا نفهم ازاي وليه هذا التطور. هل فيه ظروف جدت ؟ هل فيه أي شيء.. أنا سامعه ان عم سيد ممكن يرد علينا في الموضوع ده.

* السيد حبيب: بالنسبة للعاملات فى غزل المحلة ففي اضراب سنة ١٩٧٥ لم تشارك المرأة الا في أول يوم، وفي اضراب سنة ١٩٨٦ برضه لم تشارك الا أول يوم، و١٩٨٨ بتاع منحة المدارس برضه لم تشارك الا في أول يوم.
نيجي علي اضراب ديسمبر اول مرة العاملات يشاركن بالاضراب بشكل جيد جدا او بشكل فعال، هما طبعا اتقفل عليهن المصانع لما اتقفل عليهم المصانع بدأ العمال الرجالة يروحوا يفتحوا الأقسام عليهم وينزلوهم بقوا محافظين علي المصنع كأن هذا المصنع ملكهم، يعني هم اصحابه.. يعني هنضرب مثال ان العاملات دخلن علي قسم كيماوي فيه اقمشة بكذا مليون متر، والاقمشة دي في المواد الكيماوية قدامهم ٤ ساعات علي ما يخلصوا هذا الكم من المليون متر، هما حرصوا العمال اللي هي بتشتغل المكن علي ما خلصوا وبدأو يوقفوا المكن لعدم خسارة الشركة كذا مليون متر قماش، لما بدأوا يتحركوا في ديسمبر فعلا كان بشكل فعال جدا وكان لأول مرة يمكن انا شاركت في كل الاضرابات من ٧٥ الي سبتمبر٢٠٠٧ كان لها دور اكبر فى ديسمبر، كانوا طبعا احنا في الوقت ده في رمضان كان العمال والعاملات صايمين، كانت العاملات يقسموا انفسهم كل يوم مجموعة يروحوا يعملوا اكل للعمال والعاملات في بيوتهم علي نفقتهم الخاصة، بدأت المشاركة فعلا للعاملات في التفاوض، بدأت في انها تروح تتفاوض باسم العمال عامة.. باسم عمال مصر كلها، حسينا فعلا ان المرأة بدأ فيها تطور وان شاء الله في ٦/٤ هيكون لها دور أكبر وأكبر وشكرا.

* أمل محمد السعيد، عاملة بغزل المحلة: طبعا حضراتكم عارفين الظروف المعيشية اللي احنا فيها دلوقتي.. والغلا اللي احنا فيه.. ده السبب القوي اللي دفعنا ان احنا نقول عايزين اعتصام... عايزين الناس تفوق.. ندور علي حقوقنا فين ونطلبها طالما احنا ساكتين مبنوصلش لأي هدف.. مبنوصلش لأي حلول.. يبقي لازم وقفة.. تبقي وقفة صح كمان. دي اول حاجة دفعتنا ان احنا نكون وراء زمايلنا العمال العزاز دول والأقوياء دول، واللي شوفنا الخير علي ايديهم كله، وده السبب القوي والدافع القوي اللي خلانا قلنا اضراب ماشي بيات ماشي، مفيش مشاكل لان احنا دلوقتي بنعمل لأولادنا والاجيال القادمة، لان ما مات حق ووراءه مطالب.. طول ما احنا بنطالب بحقوقنا.. ان شاء الله هنوصل لها.. ده كان السبب الأدعي للإضرابات، لان احنا متعودين علي الزيادة بتاعة شهر ٧ اللي هي متدنية للغاية. دي اللي ما بتعملش حاجه في أي حاجه وكنا بنحمد ربنا علي كده، لما نوصل بقي دلوقتي لحالة زيادة الاسعار تبقي يوميا.. او يمكن تقولي حضرتك كل ساعة تسمعي اسعار جديدة، فلازم يبقي فيه وقفة.. احنا فين من الحكومة دي.... مشكلة الحضري اتحلت واخد كام مليون لوحده..مع العلم لو رجال الأعمال اللي اتبرعوا للحضري دول لو شافوا مشكلة زي اللي احنا فيها دلوقتي، احنا فقدنا الوسطية.. يا فوق قوي يا تحت قوي.. فدي حاجة من ضمن الحاجات اللي بتخلينا نحزن، لان احنا المفروض امة وسط، فاحنا لما نفقد دي يبقي خلاص قول علي الدنيا يالله السلام، فاحنا دلوقتي بنتكلم من منظور الحياة الصعبة اللي احنا عايشينها، وعشان ولادي، وكل الجيل اللي جاي.. الحكومة مش مننا عامة، هما مش عايشين اللي احنا عايشينه.. هما عايشين عيشة مرفهة مش مخليهم حاسين بمعاناة الشعب، احنا مشكلتنا راسا من الحكومة علي طول، فهي تتحل من فوق من عندهم.. ما تتحلش خلاص يبقي الوضع كما هو عليه، طبعا بيدخل كده شائعات في وسط العمال عشان يهبط من عزائم العمال.. بس احنا الحمد لله أوعي من انهم يعملوا حاجه زي كده، وكان في احدي المفاوضات مع النقابة العامة واحد منهم مثل لنا الشركة بالبيضة والفرخة، الفرخة هي الشركة والبيضة دي هي اللي هناخده من وراءها. بس انا رحت رادة علي حضرته وقلت له انت دلوقتي حضرتك بتمثل الشركة بالفرخة، انا برضه اللي بحط للفرخة الأكل عشان الفرخة تقدر تبيض.لأن العمال هما اللي بينتجوا، عمر الفرخة ما هتبيض من غير اكل، فاحنا لازم مدام كلنا بنكمل بعض احنا دلوقتي حضرتك ما بناخدش البيضة.. احنا بناخد القشرة.. مفيش.. ياريت تبقي حضرتك عنصر محايد معانا.. ليه لأن احنا دلوقتي في أزمة.. انت بعيد كل البعد عن اللي بيحصل حاليا وياريت ماتتعبناش.. احنا عارفين مصيرنا وعارفين

حقوقنا وعارفين سكتتنا وماشيين فيها الي الآخر.. طاب يعني أيه.. يعني ان شاء الله نوضع حلول.. انا عايزة أناشد السيد الرئيس محمد حسني مبارك شخصيا.. انا عايزة أوصل له صوتي انه شخصيا.. يقعد مع العمال ويشوف مشاكل العمال.... ومتقوليناش اعتصامات يبقي بره.. احنا اعتصامنا هنا لأن مطالبنا من هنا.. ومطالبنا شرعية.. فده كل اللي حصل وان شاء الله ان محصلش حلول قبل ٤/٦، بندعوا حضراتكم بالمشاركة طبعا، لو مش هتشاركوا معانا في الإضراب يبقي حتي بالروح، بالتضامن معانا، وشكرا.

* عائشة أبة صوماده مصنع الحناوى للدخان بدمنهور: طبعا بنشكر عمال وعاملات شركة الغزل والنسيج لأنهم مثل مشرف لعمال مصر كلها.. طبعا إحنا قطاع خاص لكن إحنا منذ سنة ٢٠٠٣ حتى الآن مابنخدش علاوات ولا منح، كنا ساكتين وسكتنا ونسيناها، إتكلمت أنا مع صاحب الشركة قولنا له إحنا حنسيبك فى ٢٠٠٣ بحيث إن انت كده بتقول أنا راجل متعثر حنسيبك سنة بس تلتزم بالعلاوة، أما المنح هنصبر عليك٣ سنين فى خلال الـ٣ سنين هتجزأ لنا مثلا المنحة بتاعتنا، إحنا لينا ١٥٪ على مدار السنة، قال لى أنا عاوزه منك تخليك فى حالك وانك انتي تنسى خالص علاوة شهر ٧ العلاوة الاجتماعية سيبناه فى ٢٠٠٣ جينا فى ٢٠٠٤.. جينا فى ٢٠٠٤ رفعنا دعوة بالمتطلبات بتاعتنا العلاوة والمنح.. فى ٢٠٠٥ تفضلت النقابة العامة مشكورة بعد ما عملنا اضراب يومين جت لمقر الشركة وحقيقى أنا الوحيدة اللى حضرت التفاوض كنت عاملة عادية.. فالمهم اتكلمت معاهم وطلبت الحد الأدنى لمطالب العمال.. لقيت مفيش أى استجابة من الادارة فالنقابة تفضلت مشكورة وكانت متمسكة بالحد الأدنى لحقوق العمال، إلا أن الشركة قالت أنا متعثرة، طب قدمى ما يفيد إنك إنت متعثرة.. الشركة ما قدمتش أى مستند.

انا استغربت إزاى طالما ماقدمتش الشركة أى مستند إزاى النقابة ما اتخدتش أى اجراء قانونى ضدها.. يعنى المفروض غرامة.. اشمعنى لما العامل بيغلط بنعمل له جزاء بالثلاثة أيام والـ٥ أيام..امال لما صاحب رأس المال غلط فى حق ألف عامل مفيش اى جزاء له.... النقابة تفضلت مشكورة ورفعت لنا دعوة بالمطالبة بعلاوة ٢٠٠٥ إلا إننا فوجئنا فى ٢٠٠٦ بصيت لقيت إن الإدارة لما طلع للعمال حكم قضائى وإن هى هتنفذ طلبت تتفاوض، رحنا نتفاوض ولكن من غير اى فايدة واستمر التفاوض لحد ٢٠٠٧ وانا اصبحت عضو لجنة نقابية ورغم كده ما كنوش بيحضروني

اجتماعات اللجنة... طبعا اشتكيت وحضروني.. النقابة بادية في ٢٠٠٦/١١ أول حضور جلسة معاهم حضرتها يوم ٢٠٠٧/٢/٢٨ يعني من ٢٠٠٦ وانا ماحضرتش معاهم أي اجتماع لجنة.. إلا بعد شكاوى... لقيتهم مشيعين لي إخطار إن أنا أحضر يوم ٢٨.. حضرت يوم ٢٨.. أتاريهم كانوا محضرني مش عشان أحضر كعضو لجنة نقابية لأ عشان إن هم يقنعوني ان أنا أرضى بالتفاوض.. فللأسف يعني انا رفضت تماما لأن إزاى يعني حقوق عمال من ٢٠٠٣ حتى تاريخه أقبل ان العامل يأخذ ٥٠ جنيها تتحطله على الأجر الشهرى بدلا للعلاوات ٤ سنين وانسى خالص المتجمد يعني العامل بدل ما كان له مثلا ٥ آلاف جنيه خلال الـ٣ سنوات لأ أنساهم .. لقيت الضغوط على زميلتي إللي نقلت الإسكندرية وتسافر ٢٠٠ كيلو وبتروح يعني بتطلع من الساعة ٧ الصبح تروح ٩ مساء وبتمشى في طريق زراعى ٢ كيلو يعني واحدة زى دي لو طلع عليها ناس بالليل تعمل إيه.. وقلت لهم وقلت لصاحب الشركة دى هتبقى اهانة لنا يعني حقيقي فضيحة لنا احنا كشركة لما ابص ألاقى في الجرايد صابحة الصبح فلانة الفلانية طلع عليها مثلا شباب وطلعوا عملوا كذا فضيحة لشركة الحناوى.. إزاى تقبل إن واحدة أم طفلة تسافر وتطلع من الساعة ٧ الصبح لحد ما تروح الساعة ٩ مساء وتسيب طفلةعندها سنة ونص أو سنتين وياريت على حد كده ده هى قاعدة في حجرة ٣ متر في ٣ متر في وسط ١٥ راجل إزاى انت توافق على كده حتى العاملة لو اتحركت هتتحرك بإحراج وإزاى انها بتقعد من الساعة ٧ الصبح الى الساعة ٩ مساء حتى من غير دورة مياه تقعد إزاى من غير ماتخش حتى حمام وكذلك برضه عاملة تانية ناقلها من كفر الدوار نفس النظام واللى نقلت في كفر الدوار عندها نسبة اعاقة في عينيها المهم لما اتكلمت مع صاحب المصنع في حكاية العمال قال اللى أنا عاوزك تخليك في حالك.

رغم ان انا شاركت في التفاوض فوجئت ان اللجنة النقابية طلعت قرار بتجميد نشاطى، اتصلت بالنقابة العامة انا ازاي يتجمد نشاطي وانا حضرت تفاوض قالوا ده راي مجلس ادارة طب قولولي انا عملت ايه، قالوا انتَ اسأتَ للشرف النقابي، ايه هو الشرف النقابي في رأي حضراتكم الشرف النقابي ان انا اشوف عامل ما زادش مرتبه من ٢٠٠٣ وحتي تاريخه، وصاحب العمل عمال يغير عربية كل يوم والتاني والعامل مش لاقي ربع كيلو لحمة ياكله ... والمنحة ما تصرفهاش الا العمال اللي مش شاكيين والعمال اللي اتنازلوا، احنا كنا ٢٠٠ عامل شاكيين صفينا على ٦٠ عاملا، والعمال اللى اتنازلوا دول بضغوط.. اللى عايزه أجازة رعاية طفل وإللى عندها ابنها تعبان

يقولوا لهم اتنازلى واحنا نديك إللى انت عايزه وبعد مايتنازل مانعرفكش..... فوجئت إن فيه واحدة تالتة برضه حولوها لفصل دى عاملة يعنى من كثر الضغوط من الشركة ومن الإدارة على العمال البنت دى اللى حصلها حالة نفسية.. إتهموا العاملة دى أن عقلها خلاص وحولوها لجنة خماسية...آخر حاجة عملها صاحب العمل مع العمال يوم المولد النبوى الناس بتقول كل سنة وانتم طيبون وهو جه وأعطى خمسة أيام لكل عامل ما عدا العمال اللى شاكيين صاحب العمل، وكمان ممنوع يحصلوا على خطاب تحويل للتامين الصحى ولا اجازة مرضى.

المهم طبعا أنا جيت اتصلت برئيس اللجنة النقابية طبعا هو عارف إن أنا متجمد نشاطى... بقوله عملت ايه للعمال، قالى عملت أيه للعمال فى أيه، قلت له أنت عندك العمال اللى ما خدوش ٥ أيام أنت دلوقتى بتميز، قال بميز يعنى ايه قلت له دلوقتى أحنا الاتفاقيات كانت على السنوات التى فاتت أحنا فى ٢٠٠٨ وخلينا نبدأ صفحة جديدة وأنت أصرف للعمال كلها زى بعضها...فأنا دلوقتى بعد إذن حضراتكم إحنا عايزين مساندة إحنا عايزين تشكيل لجنة من إتحاد الصناعات عشان تحديد الكمية اللى من المفروض ينتجها العامل لأن العامل كده زى ما يكون شغال فى طاحونة، وهو شغال مهوش عارف الكمية اللى عليه وعايزه برضه من المجلس القومى للاجور عشان يفتش على الاجور بتاعة العمال عشان يشوف أجر عامل شركة الحناوى وصل لفين.

* إحدى العاملات من شركة الحناوى: دلوقتى احنا لما وقفنا وعملنا إضرابات أهانونا وفى إتصالات راحت لبيوتنا ورجالتنا واصطادوا العمال واحد ورا واحد عشان يروح يتنازل عن القضية بتاعته، والعمال للأسف.. يعنى عاملة بقالها ١٤ سنة خدمة وبتاخد ٢٥٠ جنيها فى الشهر معاها مواصلات بيت ورعاية حضانات ودروس تعمل أيه من كل ناحية ما ينفعش مع غلو المعيشة اللى احنا فيها طبعا، غصب عنهم انهم تنازلوا، وكمان تحت ضغوط أتعمل لها جزاءات تبدأ من ٣ أيام وحتى ٥ أيام خلصوا من الجزاءات، قالوا بعد العيد هتنتقلوا زى زميلكم ما اتنقلوا الجماعة اللى هما شاكيين، حتى بعد العيد لقينا خصم ٥٠ جنيها و ٦٠ جنيها لكل واحد ليه ده ؟ قالوا ده تأخيرات كانت من سنة ومن سنتين ومن شهر ومن شهرين ده كل شهر هينخصم حاجه زى دى، فطبعا احنا سكتنا، واحنا فى احتياج للـ ٥٠ جنيها بس سبحانه من صبرنا والهمنا القوة، فالمهم نزل صاحب العمل واتكلم مع العمال تحت وقال ياجماعة أيه نتفاوض

أو كده والاتفاقية كويسة عشانكم ولصالح الكل فقعدنا معاه قعد يقرأ وقال هنجيب بتوع النقابة قلنا له احنا مش هنتنازل لما نشوف المحامى بتاعنا لأن المحامى هو اللى هيدلنا على الصح والغلط إحنا ماعدناش عارفين لكم صح ولا غلط، قال أقول لكم خلى الشاكى شاكى والمتنازل متنازل.. ورحنا قعدنا مع المحامى وشرحنا له الموقف، احنا الواحدة التعبانة مننا بتاخد جواب تأمين صحى بنروح التأمين الصحى بيتقال عمال الحناوى متوصى عليهم.. ممنوعين من الاجازات والعلاج طب احنا نروح لمين نكلم مين...

* هناء عثمان من جمعية المستقبل ببرج العرب: أنا مبسوطة قوى قوى أن الاقاليم فيها ستات بتدافع عن حقها فى العمل، كمان برج العرب فيها مشاكل كتير قوى بالنسبة للمصانع، لدرجة أن أحنا كنا عاملين مشروع اسمه مكافحة البطالة وتشغيل الشباب فى الجمعية كنت بودى السيدات المعيلات عندى فى الجمعية عشان يشتغلوا فى المصانع دى كانوا بيجوا يحكو لى اللى هما عايشينه فى المصانع والتحرش الجنسى اللى بيتعرضن له.. اختيار عمال المحلة ليوم ٤/٦ اختيار مش أى كلام مش أى حد اللى يختاره على فكرة لأنهم عارفين من اين تؤكل الكتف لأن انتخابات المحليات ٤/٨ ده عشان تأثيره يكون قوى.

* نولة درويش: ودلوقتي يا جماعة هنحاول نطلع باهم الحاجات اللي اتقالت..الحقيقة في بعض الكلام من اللي اتقال حول البحث وتوصيات لتقوية البحث، واحنا عندنا مرحلة تانيه من هذا لبحث هتبدأ في خلال شهر او شهرين في مزيد من المناطق.
الملاحظات اللي اتقالت الاساسية حول البحث انه كان المفروض ان ملخص البحث يكون بين أيديكم قبل القاعده ديه، وديه ملاحظه هنحطها في الاعتبار في بقية الندوات، وطبعا احنا فيه خطه ان النتائج الاساسية للبحث تعرض في مؤتمر صحفي، ايضا كان هناك ملاحظة ثانيه مهمه انه كان ممكن الاشارة الى دور العاملات في النقابات لكن من الواضح انه هذا الدور كان دورا ضعيفا جدا باستثناءات بنسمعها دلوقتي او سمعناها في الشهور الماضية، ايضا من التوصيات التي طلعت توسيع نطاق البحث وخاصة كان هناك دعوة من برج العرب ان نذهب لهذه المنطقه، واعتقد ان ده من ضمن الخطط القادمة بالفعل، السمة الواضحة من كل الكلام انه في تطور فعلي في دور النساء في المشاركة في المطالبة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالطبع، وان هذا الدور بالنسبة مثلا لغزل المحلة كان واضحا جدا في

الوقفات الاحتجاجية وفي التظاهر خارج الاسوار.
طبعا من ضمن الحاجات اللي فهمناها أن تطور هذا الدور ارتبط بتدهور الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ولكن من المهم انه ما يرتبطش باستمرار هذا الدور بتدهور الظروف الاقتصادية ولكن بتنامي الوعي باهمية المشاركة النسائية...ايضا كان فيه من ضمن الظروف اللي انا على الاقل استفدت منها ان الصمود والاستمرارية بتجبر الحكومةعلى انها تقدم بعض المكتسابات يعني مش بالضروره كل المكتسبات....من الدروس المهمة جدا ان اهمية التضامن، والتضامن مش بس بين عمال قطاع واحد ولكن بين العمال عموما وبين الناس المنحازيين لمصالح الطبقة العاملة والعمال.
احنا لنا تجربة في "المرأة الجديدة" احنا منظمه نضاليه برضه لما جينا نسجل الجهات الامنيه اعترضت علينا في الاول، والحقيقة صمدنا وقدرنا نقف على رجلينا بفضل التضامن ودي كانت خبره مهمة جدا.
معظم النساء العاملات ما بيعرفوش حقوقهن ما عندهمش فكرة عن حقوقهن وبالتالي ده بيحدد لنا على طول احتياج معين في الشغل مع العاملات في التعريف بالحقوق، والتغلب على السكوت او الخروج من السكوت وده عملية مهمة جدا وبرضه الصمود والاستمرارية وكذا.... من ضمن الحاجات اللي كانت لافتة واحنا عارفينها بس في تاكيد عليها انه فيه طول الوقت محاولات لتفتيت حركة الطبقة العاملة وافساد ناس وشراء ذممهم ودي عملية مهم جدا يجب الانتباه اليها.

* هالة شكرالله: اعتقد انه مهم جدا الانتباه للنقطة ديه ايضا من الحاجات اللي عجبتني اوي في كلام عائشة هي عدم خيانة ثقة العمال والزملاء، وده درس مهم جدا لو ان الناس انتخبتني فمهم جدا ان احافظ على ثقتهم، وفي نفس الوقت برضه من كلام عائشه ان الشرعيه الحقيقيه بتيجي من القواعد مش من النقابة اللي ممكن تبقى صفرا اللي ممكن تبقى مشتراة او........ الحقيقة كمان كان فيه شئ مهم اتكلمت عنه مدام هناء هو اهمية تبادل الخبرات والتعلم من بعض، طبعا احنا مش هنحل المشاكل كلها في القعدة ديه ولكن انا بأقترح شخصيا مثلا ان الزميلات من مصنع الحناوي ممكن يقعدوا معاكم ويستفيدوا من خبراتكم اكثر وتساعدوهم على انهم يوصلوا، قصدي ان كل الناس بتتعلم من بعض وشكرا.

* انتصار بدر: يعني انا في حاجتين الحقيقة بجانب موضوع الخبرات طبعا رايي اننا محتاجين لقاءات اوسع من كده مع ناس من مناطق مختلفة، كمان لهم خبره لان

هي ديه اللي بتشكل او اللى بتدي شكل تنظيمي، لو احنا بنتكلم على ازاي نجمع بعض وازاي نبتدي تبقى مصالح مشتركة ماهياش بس المحلة ما هياش بس الحناوي ما هياش بس حتة الحوافز دي أو الوجبه، لكن فيه حالة عامة بتخص كل الناس ديه، فانا في رأيي اني ديه حاجه ممكن نشوف ونحاول نعملها ازاي الحاجة التانية اللي هي ازاي ننتقل من المعركة الصغيرة للمعركة الحقيقية انا بتخانق على الحافز ليه لان اجري ضعيف، انا بتخانق على العلاوة ليه لاني ما عنديش اجر وديه بقى معركة تخص الكل، انتم النهارده فيه المجلس الاعلى للاجور اللي هوه بقاله خمس سنين متشكل ومعملش حاجه لغاية دلوقتي ازاي فعلا نبتدي نبلور طلب يخص الاجر.
انا ماليش دعوة بالانتاج والله المصنع مشغلني من الساعة كذا الى الساعة كذا انا مالي بينتج ولا ما بينتجش بيخسر ولا ما بيخسرش انا باشتغل في حاجة اسمها اجر عادل ليوم عمل، لكن تجيبني تشغلني وبعدين تقولي أنتَ مالكيش قيمة في عملك انا اصلي منسية، فلازم تبتدي تتبلور مطالب تجمع بين كل الناس عشان فعلا تبقي عندك حركة بتجمع الناس دي كلها. الحاجة التانية اللي انتم طرحتوها اللي هي ازاي تبتدي تشكل الروابط، نوادي حتي في المصنع الناس تتجمع وتتكلم عن المشاكل دي وتبقي متنظمة في قعداتها فتبقي دي تقوي، يعني أنتَ التجربة اللي عندكم يا عائشة فيه ناس ضعفت لان أي معركة بتدخليها حتما في ناس بتفضل اقوياء وناس هتضعف بس اللي بيقوينا كلنا ان احنا بنبقي مجتمعين مع بعض ده من الحاجات المهمة.

* منيرة صبرى، منسقة وحدة التدريب بمؤسسة "المرأة الجديدة ": كلامكم النهاردة كان كلاما جميلا جدا جدا.. قبل كدا عملنا شغل مع نساء في منظمات كثيرة خاصة بالحقوق عموما للنساء، ومن كلامكم النهاردة الواحد استكشف كثير من الموضوعات اللي ممكن تكون مهمة لكم زى الحقوق والتضامن مع الاخرين والتشبيك مع الاخرين ومهارات التفاوض واحنا كمراة جديدة ممكن نحاول مع بعض نقدم حاجة بالشكل دا.
في حاجة اتقالت عن الحقوق الصحية والحقوق الاقتصادية وحقوق العمال واضح ان انتم قيادات وعارفين انما ممكن يبقي فيه آخرون وراكم في اماكن عملكم في مؤسساتكم محتاجين التضامن ده ومحتاجين القوة اللي عندكم دي مزيد من المعلومات ومزيد من المعرفة. انا شايفة كتير من الموضوعات اللي طرحت تبقي موضوعات لتدريبات مختلفة احنا في "المرأة الجديدة" ممكن نحاول مع بعض نقدمه بمساعدتكم لنا واحنا نفس الحكاية نشوف مين افضل حد بيدي تدريب في المسألة دي وخصوصا

حاجة زي حقوق العمل والحقوق الاقتصادية زي حقنا فى التنظيم للدفاع عن نفسنا زي ما قلت الامن الصناعي والحقوق الصحية مهارات التفاوض انتم كتير اوي اتكلمتم النهاردة علي مهارات التفاوض، واضح انكم من الخبرة عندكم المهارات دي عالية قوي ممكن اخرين من زمايلكم يكتسبوها ويستفيدوا من خبرتكم.
انا مش عارفة لو ده يناسبكم ان يبقي فيه تدريبات متعمقة في الموضوعات اللي انتم طرحتوها النهاردة فممكن نشوف ازاي انتم مع زملاء ليكم نقدر نعمل النوع دا من التدريبات، فين وازاي والموضوعات اللي انتوا بتطرحوها فيا ريت تفيدوني عشان لو هنعمل حاجة زي دي نبقي مع بعض بنعملها.
انا طرحت مجموعة من الموضوعات انتم تفتكروا في موضوعات اخري محتاجين فيها التدريب.

* محمد العطار: اولا انا باطلب حاجتين، الحاجة الاولي يبقي عملية دورة تثقيفية نتكلم في الحقوق للعمال والقانون والنقابات والحاجات دي التي تشمل العمل ككل. الحاجة التانية طبعا مش كل العاملات هيجم انما ممكن تتعمل مطويات بتشرح في الموضوع بيتكلم مثلا عن قانون العمل بيتكلم عن الحقوق الصحية يبقي مطوية توزع علي بعض العاملات اللي هما مش هيقدروا يجم يبقي هنا اللي مش هيقدر يجي هياخد المطوية هيثقف نفسه زائد القيادات اللي هيقدروا يجم هيتثقفوا ويقدروا ينقلوا خبراتهم للعاملات داخل المصنع.

* منيرة صبرى: هو في حاجة ان احنا ممكن لو فيه عدد ٢٠ مثلا توفر في مكان ما وفي موضوع محدد احنا ممكن بنروح لغاية المكان وبنعمل التدريب. وجميلة طبعا فكرة المطوية لاننا مش هنقدر نغطي الجمهورية مش هنقدر نغطي الاماكن كلها. مهم جدا انتم حاسين بقضايا قوية جدا وطرحتم النهاردة قضايا قوية جدا ومهتمين ان فيه اخرين تستفيد.

* شهدان الغرباوي محامية في مجال المراة العاملة ورئيس مجلس ادارة جمعية "الخدمات القانونية للمراة والطفل" الاسكندرية: بنشتغل علي النساء العاملات والاطفال العاملين في المنشية والحقيقة فكرة المطويات دي احنا عملناها فعلا وهي موجودة عندنا وكان عندنا دعوة زمان ان احنا نعمل التدريب ده فعلا للعاملات لاننا عملنا فيه ابحاث ميدانية وجدنا ان النساء اكثر حاجة بيحاتجولها التوعية بحقوقهن القانونية

او قدرتهن علي الاندماج في روابط عشان اختصر عندنا استعداد نشتغل مع "المرأة الجديدة " ومع أي مؤسسة عايزة تعمل التدريب احنا عندنا خبرة كافية في المجال.
قعدنا مع ستات كتير اوي وعارفين ايه اللي بيحتاجوله بالظبط، تم التنويه عن التحرش الجنسي اثناء العمل ومكملناش الكلام فيه عندي مادة كثيرة خالص وكنت عايزة اطرح للبحث والمشاركة في الفكرة دي ونشوف هنتعامل معاها ازاي، وازاي بنتناول المشكلة دي، من ضمن المشكلات كمان ما يتعلق بخصوص المراة العاملة كانثي يعني كل المشكلات اللي شوفناها في البحث دي تخص المراة والرجل ولكن قليل قوي لما نتكلم عن صفة المراة العاملة واجازتها كاجازات الوضع خصوصا العاملات المؤقتات، ما ينفعش الست تاخد اجازة يوم بعد الوضع الا باذن طب هي ولدت ازاي تقدر تبلغ يا اما تتفصل.
المهم اننا نبدي استعدادنا للمشاركة في الدعوة دي وعندنا في الاسكندرية بس للاسف وممكن الناس بتوع دمنهور يتفضلوا عندنا وشكرا.

ورش العمل بمحافظة السويس

المكان: جمعية تنمية المجتمع الشلوفة

التاريخ: ١٨ ابريل ٢٠٠٨

* رجب الشحات رئيس مجلس إدارة جمعية تنمية المجتمع بالشلوفة بمحافظة السويس: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. أهلا وسهلا بكم ومرحبا بضيوفنا الأعزاء.. احنا النهاردة استكمالا لموضوعاتنا اللي احنا بقالنا بتاع شهرين بنشتغل فيها.... جات لنا يعني كده مشاركة عزيزة من جمعية "المرأة الجديدة " بالقاهرة... واحنا فعلاً بنرحب بهم النهاردة. وبنرحب بكل المشاركين معانا.. مش هنقول ضيوفنا.. لأنهم مشاركون معنا في التنمية.... الموضوع طبعا اللي احنا هنتكلم فيه النهاردة هو موضوع حيوي ومهم جدا بالنسبة لأولادنا في القرية، الموضوعات اللي هي بتخص مشكلات المرأة العاملة في القرية فعلا من المشكلات الي احنا اتعرضنا لها بس مش علي جانب متعمق بس ان شاء الله احنا هنتكلم النهاردة مع اخوة متخصصين.. معنا احنا طبعا دايما في كل الندوات الي احنا عملناها في الجمعية الأستاذ عبد السلام بنا وكيل وزارة القوي العاملة والهجرة بالسويس.. طبعا ده هيبقي علامة معانا في الكلام اللي احنا هنتكلم فيه النهاردة وما يخص المرأة ومشاكلها خصوصا في قطاع النسيج وفي القطاع الصناعي.. احنا مش هنطول عليكم لأن الكلام ان شاء الله هيبقي ممتع وان شاء الله يكون مثمر معنا واهلا وسهلا بكم ومرحبا والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

* هالة شكرالله مؤسسة "المرأة الجديدة ": آحنا طبعا يعني سعداء جدا بان احنا نكون قاعدين معاكم النهاردة.. احنا في مؤسسة "المرأة الجديدة " بنشتغل علي قضايا كتيرة جدا من حوالى عشرين سنة...علي حقوق النساء بشكل عام في كل الفئات في مجتمعنا وده بهدف تنمية هذا المجتمع اللي هو عزيز علينا كلنا.. طبعا يعني فئة مهمة جدا من الفئات دي هي فئة العاملات.. احنا ما بنتكلمش نيابة عن حد.. ولكن ازاي الأصوات دي هي اللي تبتدي ترتفع وتبقي بتشكل صورة مكتملة للوضع الاجتماعي والاقتصادي في مصر، وأيه التغييرات اللي مطلوبة عشان فعلا نبقي مجتمع نامي ومجتمع الطاقات اللي فيه طاقات بتتفجر وبتبدع وبتتحرك.. احنا بقالنا تقريبا سنة بنعمل دراسة كانت عن ظروف العاملات خصوصا في السنوات اللي فاتت اللي هي شهدت تغيرات كتيرة جدا في الصناعة المصرية من خصخصة الي بيع قطاع الأعمال إلي آخره يعني، لقوانين العمل جديدة كل الظروف دي أكيد بنفترض انها غيرت في شروط عمل النساء، احنا طبعا طلعنا بنتائج لكن هدف اللقاء ده مش ان احنا نيجي نعرض عليكم نتائج البحث، لكن هدف اللقاء الحقيقة ان احنا نسمع لكم انتم، ونسمع المشكلات ونسمع اقتراحاتكم وده مش عشان ندونه في بحث ونقدمه لحد ولكن الأساسي في الموضوع انه احنا نشكل مجموعات قريبة من بعض، وازاي نبتدي نستمد قوتنا من

بعض، وازاي يبتدي صوتكم يوصل، وازاي يبقي فيه مجموعات بتتضامن مع بعض حول مطالبكم ومطالب غيركم الي اخره.. احنا متواجدين في القاهرة ده صحيح لكن احنا مش حابين نبقي شيء معزول عن مشاكل الشعب ده بكل فئاته وانتم اكيد في موقعكم مش عايزين تبقوا معزولين عن باقي فئات المجتمع المصري، فمهم قوي ان احنا نبتدي نشوف ازاي نبقي حاطين ايدينا علي المشاكل، ازاي نبتدي ناخد دورا فعالا في ان احنا نعبر عنها وان احنا نحلها مع بعض ومفيش حد ممكن يحل حاجة لواحده، وازاي ده يبقي بداية فعلا ترابط وتشابك ما بين الجمعيات وبعض وما بين الفئات المختلفة في المجتمع مع بعض، فزي ما بقول احنا حابين نسمع اكتر منكم ونشوف بعد كده ايه دور الجمعيات المتواجدة في المحيط بتاعكم هنا وايه دور جمعية زي جمعيتنا وازاي نبتدي نشتغل كلنا مع بعض علي اساس نتقدم للأمام.. انا هقف هنا وهدي الكلمة للدكتورة أمل.

* د.أمل عبد الحميد منسقة وحدة رفع الوعي بمؤسسة "المرأة الجديدة ": أنا مهتمة من فترة طويلة بموضوع كل المشاكل الخاصة بالمجتمع بوجه عام بالتحديد يعني شوية حاسة ان فيه مشاكل خاصة بالنساء سواء النساء العاملات او النساء اللي بيشتغلوا في قطاع غير رسمي اللي هو مالهوش علاقة قوي بقوانين العمل والقوانين اللي هي كل شوية بنرجع لها وينقول ان هي فيها مشاكل، ان هي ظالمة ان هما كل شوية يدونا حاجات وشوية ياخدوها مننا، فلقينا ان الجزء اللي خاص بالقوانين والجزء اللي خاص بالمشاكل اللي داخل اماكن العمل، مشاكل ان لو احنا اتعرفنا عليها عن قرب تبقي اكتر يعني نقدر اكتر نلمسها ونقدر اكتر نحلها عن ما احنا بنعمل ابحاث او بنعمل دراسات او بنحال قوانين موجودة وبنحطها في الآخر في شكل توصيات وبعدين بعد كده ممكن يطلع قانون بس ما نقدرش نفعله، ممكن تكون موجوده بالفعل قوانين ولوايح بس العاملات نفسهم معندهومش فكرة عنها وعن ازاي ان هما يستخدموها او ازاي يفعلوها فبالتالي بيبقي فيه مشكلة في ان هما ازاي يوصلوا لحقهم. مشكلة كمان ان احنا ممكن يبقي عندنا فكرة عن ان يبقي فيه مشاكل بوجه عام لكن المشاكل الحقيقية اللي هما حاسين بيها ممكن تكون مختلفه عن اللي احنا عمالين نتكلم عليه، فبالتالي لما ننزل ولما نشتغل مع بعض ولما نتبادل خبرات بعض جوه الأماكن الحقيقية بتاعتنا اللي هي اماكن العمل متهيألي ده هيخلينا عندنا اتساع اكتر لأفكار مختلفة عن الأفكار اللي احنا بنتناولها طول الوقت بشكل نظري بعيدا عن الشكل العملي اللي موجود، ومتهيألي احنا النهاردة موجودين مش عشان خاطر بس نقعد النهاردة ونتعرف علي

اهم المشاكل وخلاص دى بداية لسلسلة قعدات مع بعض ولقاءات مع بعض، من خلالها نقدر نعمل عملا مشتركا يكون فيه تبادل لينا وليكم في الخبرات نقدر نستفيد منها كلنا وشكراً.

* منيره صبري مسئولة وحدة التدريب في مؤسسة "المرأة الجديدة ": أنا طبعا سعيدة جدا بوجودي في وسطكم، اعتقد ممكن باستأذنكم في أن احنا بعد ما يتم العرض، تتم مناقشة المشكلات بتاعتكم، ممكن احنا في "المرأة الجديدة "بنعمل حاجة ان احنا بنشوف ايه الاحتياجات التدريبية اللي عند الناس، منها ما يتعلق بالمهنة نفسها صحيا وشروط العمل والنقابة بتعمل ايه معانا ولا مش معانا، احنا اصلا في نقابة ولا مش في نقابة، الحاجات دي كلها مشاكل ممكن نناقشها مع بعض، ودي فرصة ان احنا قاعدين مع بعض بنتبادل الخبرات، وانا بقول ان احنا في "المرأة الجديدة " بنحاول نقوي قدرات بعض، انا خليني للآخر اقعد معاكم وهاشوف من خلال كلامكم ايه الاحتياجات اللي ممكن احنا نحاول عملها سوا مع بعض وهاطرحها عليكم ونناقشها. أشكركم.

* هالة شكر الله: أنا عايزة نبتدي المناقشة... اتفضلى

* (ت.م) عاملة فى إحدى شركات الغزل والنسيج بمحافظة السويس: باشتغل من حوالي ١٣ سنة، من مميزات الشركة انها بتجيب لنا اوتوبيسات بتاخدنا من الشركة لحد المكان اللي احنا ساكنين فيه، وبرده من مميزات الشركة انها بتعمل لنا حضانة، لو فيه واحدة معاها ابنها بتاخده معاها تدخله الحضانة وهي خارجة من الوردية بتاخده من الحضانة، فدي حاجة كويسة الشركة عملتها لينا .. بس.. احنا من حوالي السنة اللي فاتت او من كام شهر عملنا اعتصام فادونا ١٠ ٪ فال ١٠ ٪ دي الشركة عملت لها ضوابط، اللي بياخد ٣ ايام مرضي واللي يعمل اجازة ما يخدش حاجة... مش المفروض دي حاجة القانون ادهلنا والكل يصرفها.. يعني احنا امام الرأي العام ان احنا اخدنا ال ١٠٪ انما داخل الشركة احنا ما صرفناش ال ١٠٪ لان كلنا محتاجين لاجازات، كلنا بيحصل لنا ظروف، كلنا بناخد مرضي.

* هالة شكر الله: اجمالي المرتب كام في الشهر ؟

* (ت.م): ده انتاج مفيش مرتب ثابت.

* هالة شكرالله: مفيش مرتب ثابت ؟ !!

* (ت.م): لأ.

* هالة شكرالله: بالقطعة؟

* (ت.م): أيوه. ده إنتاج.

* هالة شكرالله: انتم كام ورديه؟

* (ت.م): احنا ورديتين صبح وظهر.. والرجالة ٣ ورادي صبح وظهر وبالليل.

* هالة شكرالله: بتاخدوا كام زيادة ١٠ ٪ ولا كام؟

* (ت.م): كانت التسعيرة بتاعة الخيط بتتحسب بالمليم، فاحنا طالبنا ان احنا يرفعولنا التسعيرة بتاعة الخيط.. احنا طالبنا ان عامل الإنتاج لازم يكون له حافز.. هما بيقولونا لأ الخدمات والاحتياطي والتقليع بس اللي بياخدوا حافز لكن عامل الإنتاج ملهوش حافز.. الرجالة عملت اعتصام ٣ ايام يخشوا الوردية يشتغلوا وبعدين يخرجوا يفضلوا قاعدين في الجنينة واحنا طبعا معاهم فى وردية الصبح والظهر لكن اكتر من كده ما نقدرش نقعد معاهم.. فجت الوزيرة وجم ناس من مصر بس احنا منعرفش.. فقالولنا انتوا هيتصرف لكم ١٠٪ بعد كده الشركة قالت لنا لأ تعالوا لسه فيه ضوابط اللي ياخد مرضي، اللي ياخد اجازات، اللي عنده غياب، اللي عنده معرفش ايه مايتصرفلهوش ال ١٠ ٪ وبكده احنا ماخدناش ال ١٠٪ والوزيرة لسه من كام يوم.. سمعنا ان هي عملت ١٥ يوما لشركة الغزل والنسيج او لشركات الغزل والنسيج ومعرفش فيه شركة تاني اخدت شهر.. المحلة الكبري باين.. قالت دول لهم شهر علشان كان فيه اعتصام او فيه حاجه زي كده.. فاحنا قالولنا انتوا لكم ١٥ يوم.. بعد كده فوجئنا ان ال ١٥ يوما للقطاع العام بس.. القطاع الخاص لأ.. طاب مش هي الوزيرة اتكلمت وقالت لكل شركات الغزل والنسيج.. يعني المفروض كلنا يكون لنا ال ١٥ يوما الزيادة لان الاسعار عليت وكل حاجة زايدة والراتب اللي احنا بناخده ما بيساويش الحاجات الي احنا نشتريها والحاجات الي احنا عايزينها.. فبرده ال١٥ يوما ما خدناهمش.. او

لسه فيه القرار لما يجي من مصر لما نشوف هيقولونا ايه.. مش عارفه ايه.. لحد دلوقتي مانعرفش ايه مصير ال١٥ يوما الي السيدة الوزيرة اتكلمت عنهم..لأ.. لحد دلوقتي بيقولونا احنا هنشوف في مصر لما يجيبولنا قرار ان احنا نصرف للعمال او لأ ومخدناهمش برده.

* هالة شكرالله: فيه لجنه بتفاوض باسمكم ولا لأ ؟

* (ت.م): اعضاء النقابة هما اللي يسافروا مصر ويجيبوا لنا صورة من القرار او يشوفوا القرار هيعمل أيه.

* هالة شكرالله: لأ يعني فيه لجنة نقابية عندكم في المصنع؟

* (ت. م): أه.. فيه في الشركة نقابة.

* هالة شكرالله: اللجنة النقابية دي بتفاوض باسمكم؟

* (ت.م): قالولنا احنا روحنا علشان نشوف نجيب القرار.. قالولنا للقطاع العام فقط لكن للقطاع الخاص لأ.. فقولنالهم ازاي مش احنا تبع الغزل والنسيج زيهم.. فقالوا احنا هنشوف كده ربنا يسهل احنا هنعمل ايه في الموضوع ده. وشكراً.

* هالة شكر الله: طاب فيه مشاكل تانيه اللي انتم بتواجهوها في مكان العمل؟

* (ت.م): أولا شركات الغزل والنسيج بيتحسب أو بيجيبولها وجبة.. بيصرفولها لبن علشان الهبو والعفار اللي بيبقي موجود في المصانع.. احنا معندناش لا كمامة ولا سدادة للأذن ولا أي حاجة للمكان اللي بنكون موجودين فيه كله عفار وكله هبو.. برضه مفيش الحاجات دي عندنا في المصنع.

* (ز.م) عاملة فى أحد مصانع الملابس بمحافظة السويس: بنقابل برضه مشاكل كتيرة قوي...أولا المرتب قليل جدا.. تاني حاجة السهر علي طول يعني المفروض ان احنا مثلا بنروح الساعة ٧ صباحا بنطلع مثلا ٣ ونص عصرا لأ ممكن تفضلي سهرانة

الي ٥ ونص ٧ ونص الي ١٠ ونص مساء دي مشكلة برده بتقابلنا.. تاني حاجة سوء المعاملة.. المعاملة وحشة جدا.. طبعا احنا عارفين النظام خاص طبعا، غير النظام الحكومي.. تاني مشكلة مش مهتمين بالصحة خالص.. يعني علي الأقل المفروض يكون فيه كشف طبي.. مفيش اي حاجة من الحاجات دي خالص.. واهم حاجة عندنا بتهنا هي سوء المعاملة.. دي من المشاكل اللي بتقابلنا كتير قوي.

* هالة شكر الله: ازاي لو تقدري تشرحي لنا بالظبط؟

* (ز.م): يعني اقل حاجة واحدة اتكلمت وحاولت انها بس تفرض رأيها او تاخد حقها يقولوا لها... اطلعي بره.. علي طول.. انتَ متتكلميش اصلا.. فعلي طول اطلعي بره.. انتَ مالكيش انك انتَ تتكلمي.. مفيش حد بيتكلم باسمنا اصلا.. احنا مش شايفين اي حاجة الصراحة.. مفيش لجنة نقابية.. مفيش اي حاجة من الحاجات دي.

* هالة شكر الله: مفيش عقود عندكم؟

* (ز.م): هو العقد بيقعد عموما حوالي ٥ سنين.. بس في أي وقت طبعا هو عايز يمشيكي هيمشيكي اوتوماتيك.. هو مش عايزك هتمشي.. هيمضيكي ساعتها الإستقالة وهتطلعي بره علي طول.. هو مش عايزك خلاص.. يعني دي برضه المشاكل اللي هي بتواجهنا.

* هالة شكر الله: عايزة أسالك بس هو العقد لما بتعملوه بتبقوا ماضيين معاه استمارة ٦ ولا العقد بيبقي موجود بالسنة من غير استمارة ٦ ؟

* (ز.م): انتَ قبل ما بتشتغلي بتمضي استمارة ٦ فبالتالي لما مبيكونش فيه استمارة ٦ فمن حقك تروحي مكتب العمل وانك انتَ تشكي وتعملي اللي انتَ عايزاه.. لكن هما بيمضوكي الاستمارة قبل العقد.. فاوتوماتيك يطلعوكي بره.

* هالة شكر الله: بالنسبة لعدد الساعات الاضافية اللي انتوا بتشتغلوها اللي هي "الوقت الاضافى" ده انتوا بتاخدوا فلوس عليها ولا ما بتاخدوش وبتتحسب من ضمن الاجر اليومي؟

* (ز.م): هي عموما ساعات بتتحسب وساعات مدير الإنتاج مايحسبهاش ويقول انتي مطلعتيش الانتاج بتاعك، اللي هو المفروض يطلع ومالكيش أي أجر عليها.

* هالة شكر الله: يعني انتَ بتتعاملي بالإنتاج مش بعدد الساعات؟ أيا كانت عدد الساعات ايه المهم الإنتاج اللي انتَ طلعتيه في الفترة دي.

* (ز.م): ايوه، تاني حاجة يا دكتورة فيه حاجة تانية عايزه اتكلم فيها.. اللي هي مثلا الوجبة.. الوجبة دي تخيلي احنا المفروض ١٠٠ جنيه.. احنا بناخدها كام.. ٢٥ جنيها.. ولو غيبتي مثلا ٣ ايام مالكيش حاجه اسمها وجبة.. وبناخدها ٢٥ جنيها.. ٣ ايام غيبتي.. طبعا انتَ بتتعرضي لظروف كتيرة ممكن مرضية، ممكن طبعا اي حاجة خارجة عنك فبتضطري انك انتَ بتغيبي.. كمان حاجة تانية اجازات.. لازم تكوني مبلغة عليها طاب افرض حصلت عندك اي حاجة ظرف طارئ لقدر الله او اي حاجة مالكيش اجازة.. انتَ ماقولتيش قبلها مالكيش اجازة.. تاني حاجة فيه حاجة اسمها بدل انتظام يعني بنشوفها في الإسماعيلية.. بدل انتظام ١٠٠ جنيه.. مفيش حاجة هنا اسمها بدل انتظام.. يعني مفيش اي حاجة الصراحة.

* هالة شكر الله: ماذا عن الحوافز ولا مفيش حوافز؟

* (ز.م): الحوافز دي كل شهر مرة ما نخدها.. وإيه ٥ جنيه مثلا.. إيه ٥ جنيه دي هتعمل إيه؟!

* هالة شكر الله: ٥ جنيه في اليوم ولا ٥ جنيه في الشهر؟

* (ز.م): ٥ جنيه في الشهر.. هو فين الحافز اللي بيديهولك ٥ جنيه... مفيش اي وسائل تشجيع او اي حاجة خالص.

* هالة شكر الله: متوسط الاجر أد إيه؟

* (ز.م): اللي هوالمرتب عموما يعني انتَ بتمضي علي ٢٠٠ جنيه او ٢٢٥ جنيها العقد.. مثلا بعد سنة توصلي ٢٧٥ جنيها.. ٢٧٥ جنيها هيجيبوا ايه يا دكتورة دلوقتي..

احنا شايفين الظروف اللي احنا عايشين فيها.

* هالة شكر الله: اتفضلي.

* (س.م) عاملة باحدى شركات الدواجن بالاسماعيلية: احنا كل شغلنا طبعا طول اليوم في العنبر.. لان طبعا بنحصن كل الفراخ، احنا المسئولين عن التحصينات قسم الرعاية البيطرية، معانا دكتورة بيطرية طبعا مشرفة علينا وكده، احنا معاها، فطبيعة العمل بتتعبنا طول اليوم شغالين جوه العنبر، طبعا الريش بتاع الفراخ الرفيع والغبار البسيط ده بيدخل جوه النفس وبيعمل لنا مشكلة دي حاجة.. هما جابوا لنا كمامات وكده بس أنا بصراحة ماعدتش بالبسها ما بعرفش اتنفس جواها كده بحس ان نفسي بينكتم جواها، تالت مشكلة برده الأجر صغير يعني انا مثلا لسه حديثة التعيين انا بقالي ٥ سنين، ماشيه في الـ٥ سنين بس بقبض ٣٢٠ جنيها يعني والحوافز كانت موجودة وانقطعت خالص يعني، طبعا كانوا بيدولنا في مولد النبي كنا بناخد علبة الحلويات وفي رمضان كنا بناخد شنطة فيها كل مستلزمات رمضان والحاجات دي انقطعت كلها برده مكانتش بتيجي كنا متعودين عليها، انقطعت تقريبا من بعد ما اتعينت، تقريبا انا اتعينت من ٥ سنين، اخدتها مرة واحدة بعد ما اتعينت علي طول

* هالة شكر الله: متوسط الأجر برضه كام؟

* * حضرتك أقل حاجة ٣٥٠ جنيه دلوقتي اه.

* ٣٥٠.

* (س.م): اه.. بس حضرتك.. مش هتسهر النهارده خلاص.. يعني مفيش فلوس.. ويخصم يومين من القبض، واليومين طبعا مثلا ممكن يخصم ٤٠ جنيها او ٥٠ جنيها عقبال ما الواحد يجي يقبض مايلاقيش حاجة.

* (م.ش) رئيس إحدى الجمعيات بمحافظة الإسماعيلية: بالنسبه للبنات اللى شغالة فى شركة الدواجن فيه ناس في الإدارات قاعده في مبني الإدارة في التكييف وميه ميه وبتاخد لها الف جنيه وواحدة طافحة الدم في العنبر وبتاخد ٣٠٠ جنيه، يعني تفاوت

فى المرتبات بالنسبة للبنات اللي موجودين معايا اهم ٣ في قسم واحد بينظفوا ماسكة لامؤاخذة المقشة طول النهار في الشمس، حاجه تاني سوء المعاملة برده، زي الاخت اللي قالت فيه سوء معاملة، ازاي يعني مثلا الريسة عليهم واحدة متقربة لها اه دي حبيبتها، تقعد طوال النهار معاها في العنبر، مياه ساقعة وكولمان وبتاع والتانيين طافحين الدم.

* (س.م) أنا شغالة في إحدى شركات الملابس الجاهزة.. بنروح يوم الجمعة بيقولونا تعالوا فيه اضافي وكده بس مش بيدونا الإضافي، وساعات بنسهر وكده بس السهر ببلاش من غير اضافي ولحد الساعة ٨ هو المفروض نمشي الساعة ٤ بس، ويوم الجمعة اللي هو بنستريح فيه بيجيبونا فيه ويقولولنا تعالوا وهنديكوا حقكوا وانتوا ماشيين ومش بيدونا فلوس، والاتوبيسات ملهاش مواعيد معينة، المواعيد بتاعتها من الساعة ٧ ونص، مبتجيلناش في معادها.

* (م.ا) عامل في شركة ريبيل بالمنطقة الحرة طبعا هو موجود عيوب كتير يعني في الشركة ان احنا مش حاصلين علي حقوقنا في اي وقت ممكن يقولوا بره اخرج معادتش تيجي تاني، السهر اجباري يعني بعض الشركات السهر لهم اضافي وحاصلين علي حقوقهم، عندنا لأ السهر اجباري، طلعت انتاجية أو مطلعتش برده سهران، ولو رفضت السهر متجيش الشركة تاني

* هالة شكر الله: طاب ممكن ننتقل إلى السويس

* (ن.ش) بشتغل في إحدى شركة الملابس الجاهزة بقالي سنتين، اول ما دخلت اول شهرين كان كل يوم بروح الساعة ٤ العصر وبينزلي مرتب كويس ٧٠٠ جنيها اول كل شهر ومكانش فيه سهر ولا حاجة خالص، جيت بعد كده قالوا ده فيه سهر ولازم تطلعي معدلك من الانتاجية، بيحطوا معدلات خيالية محدش يقدر يطلعها، ممكن اقعد من الساعة ٨ الصبح للساعة ٨ بالليل والمعدل ما يطلعش، ما هو طبيعي انت بتحطلي المعدل ده عشان انت عارف ان انا مش هطلعه، قعدت كملت بعد كده ومرتبي برضه قاعد زي ما هو، وفيه ناس بينزلوا مرتباتها وبيرفعوا المرتبات بمزاجهم، ولا فيه قانون ولا فيه اي حاجة، حتي قالوا ان الحكومة نزلت ١٠ ٪ اللي، احنا مانزلتناش اي زيادة، وممكن اقعد من الساعة ٤ لغاية الساعة ٨ او الساعة ٩ وانا قاعدة شغالة

كل ده من غير"اوفر تايم " واروح الجمعة كل ده من غير اوفر تايم ولو ماروحتش الجمعة يتخصم من مرتبي ١٢٠ جنيها، يعني بدل ما بقبض ٧٠٠ اقبض ٥٠٠ او ٥٨٠ جنيها، ما هو انا لو غيبت يوم بتتخصم ال١٠٠ جنيها اللي هي بدل الانتظام وتمن اليوم بيومين يعني بيتشال ١٤٠ جنيها تمن اليوم الواحد، ولو جيت الساعة ٤ روحت، المفروض اني اروح الساعة ٤، لو جيت مشيت الساعة ٤ يروح عاملي ٢٠ جنيها جزاء أو ٥٠ جنيها جزاء يعملي الغاء يوم، انا روحت جديد ماكنتش اعرف الحاجات دي بقي، اللي بيروح جديد بيقعد تقريبا حوالي شهر، شهر ونص وبيتعامل معاملة خاصة، الحاجات دي ما بتظهرلوش في الاول عشان يقعد ويكمل، بعد ما بيقبض بقي مرتب كويس يشوف الحاجات دي يقول لأ طاب أنا لو روحت شركة تانية مش هاقبض المرتب ده فبيضطر انه يكمل، انا جيت من حوالي ٣ شهور كده من شهرين مشيت لقيت شركة تاني يعني افضل من الشركة دي، مشيت وروحت الشركة التانية، قالي لأ انتَ ما تمشيش من عندي، وراح الشركة التانية جابني من هناك، عملي شكوي في الاستثمار، قال لي انتَ يا أما تشتغلى فى الشركة ياأما ما تدخليش الاستثمار خالص، رجعت تاني قعدت شهر، قعدوا يعاملوني اني انا اكمل وكده، ويقولوا لي انتي كل يوم هتروحي الساعة ٤، طبعا احنا كنا قاعدين مجموعات مع بعض، المجموعة اللي بتروح بتروح كلها مع بعضها، قالوا لأ أنت لوحدك تروحى الساعة ٤ او الساعة ٤ ونص في الاتوبيس بتاع الساعة ٤، طاب يعني ايه يعني احنا قاعدين ٥ مع بعض يعني انا ماقدرش ان انا اروح وهما قاعدين يشيلوا الشغل بتاعي، ما ينفعش، انا مارضيتهاش، يعني نزلوا لي مرتبي ٧٠٠جنيها وقالوا لي هنزلك كمان ١٠٠ جنيها زيادة تبقي ٨٠٠ جنيها ومكافآت كل يوم والتاني مثلا ٢٠ جنيها، ٥٠ جنيها مكافأة، بس انا علي السهر، انا مش علي الفلوس دي كلها، انا عايزة ال٧٠٠ جنيه بس، مش عايزة كل ده في مقابل ان انا امشي الساعة ٤، ٥، ٦.

* هالة شكر الله: انت يوميا بتقعدي للساعة ١٠ بالليل؟

* * انا فيه يوم وصلت بيتنا الساعة ٣ ونص صباحا بالاتوبيس، ما هو انا ليا اتوبيس، الاتوبيس وصل كل واحد لغاية بيته، الاتوبيس طلع من هناك الساعة واحدة وخمسة، علي ما لف، فيه ناس معنا من فايد والفنارة، علي ما ودي كل واحد بيته انا اخر واحدة طبعا في الخط، وصلت الساعة ٣ ونص، انا باصحي تاني يوم الساعة ٥ عشان الاتوبيس بيطلع الساعة ٦، طاب انا وصلت الساعة ٣ ونص، هاصحي تاني يوم

ازاي الساعة ٥، غيبت تاني يوم، عندنا غياب يوم بيوقف مرتبك اسبوع، يعني الشركة كلها تقبض مثلا يوم ٧، انا اقبض يوم ١٤، انا اليوم اللي انا غيبته ده وقف لي مرتبي، طاب انا اعمل ايه، كنت هاجي ازاي وانا مروحة الساعة ٣ ونص.

* هالة شكر الله: يعني انت باختصار ال٧٠٠ جنيه اللي هي معدل اعلي شويه من المرتبات التانية قدامها ساعات العمل مفتوحة تماما.

* * مفتوحة تماما، مرة قعدنا للساعة واحدة وخمسة جوه الشركة يعني دي ٣ ورديات مش ورديتين في بعض.

* هالة شكر الله: عددكم أد ايه في المصنع؟

* * المصنع فيه حوالي ٥٠٠ او ٧٠٠ مش كتير.

* هالة شكر الله: نساء؟

* * نساء حوالي ٤٠٠ مثلا

* هالة شكر الله: فيه لجان نقابية ولا معندكوش لجان نقابية؟

* * فيه لجان نقابية

* هالة شكر الله: اللجنة النقابية بتمثلكوا؟

* * فيه، بس مجرد اني انا رايحة اشتكي، محدش بيجي معايا خالص.

* هالة شكر الله: يعني ما هي مش بتمثلكوا؟

* * لأ هي مش بتمثلنا خالص.

* (ا.م) من إحدى شركة الصناعات النسيجية بالسويس، الشركة دي لها مشاكل كتير مع الناس، وتعبانا في حاجات كتير قوي قوي، يعني الحاجات اللي انا هاقولها عايزة حد يكمل معايا من كتر المشاكل اللي فيها، يعني الشركة دي اول ما دخلنا فيها، مكناش طبعا داخلين علي اساس ان احنا بندي شغل وناخد مقابل اجر، حسيت بعد كده عايزينا نشتغل زي الصخرة، الموضوع بيتحول للصخرة بعد كده، مرتب في البداية ١٦٥ جنيها او ١٦٠ جنيها، بعد كده استنينا ان المرتب يبقي في الزيادة، السنين بقت بتجري علينا، والمرتب بيمشي زي مشي السلحفاة، وغير كده كمان المفروض مستنيين علاوات، علي اساس ان دي شركة استثمارية، اللي احنا بنسمعه علي ان الشركات الاستثمارية بتدي يعني مرتبات عالية عن الحكومية والحاجات دي، فاحنا اللي شوفناه في الواقع غير اللي كنا بنسمعه، دخلنا بقي مستنيين العلاوات والارباح والحوافز والحاجات دي، لقيناها مفيش، لقينا المرتب بتاعنا الي هو ١٦٠ جنيها زاد بعد فترة كبيرة، بعد كمان ما اتكلمنا وعملنا اضراب، بقت كل حاجة عايزين نعملها في الشركة بقت لازم يبقي فيه اضراب ولازم فيه اعتصام ولازم نتكلم ويبقي فيها شكاوي، والاتوبيسات عايز مرة واحدة يوقفها ويخلي الناس تيجي في مواصلات، طاب المرتب ضعيف، هتدي فلوس مثلا للناس، لأ مفيش، بقينا نعمل مظاهرة، وقبل كده وصلت للوزيرة علي حكاية المطالب اللي هي جمعناها من كتر المشاكل، وصلناها للوزيرة في الاضراب اللي هو وصلت فيه الوزيرة هنا، وخلت فيه مفاوضة لمدة ٣ سنين، مشاكل بقي كتير بسبب القبض اللي مش راضي يزيد، ولا حكاية العلاوات والحوافز ولا الأرباح الي احنا بنشوفها، فخلاص يعني الناس لقت ان السنين بتمر عليها، والظروف كل مادا في الطالع، ارتفاع المعيشة، وكل شويه يتهرب ويقول لك الشركة مش عارفه ايه، فاحنا جوه الشركة وشايفينها شغالة، فاحنا مش عارفين ايه مبرراته لحاجة زي كده، ولو نزلت لنا اى علاوة بيخليها للحد الادني، يعني مثلا ينزلوها الحد الادني مثلا ٣٠ جنيه ممكن يخلوها الأدني بتاعته هو ١٠ جنيهات، طاب مش لاقيين حد يحاسبه علي حاجة زي كده، يعني انا بتكلم المشاكل كتير العامة. وبعد كده هتكلم بصفة شخصية، والاتوبيسات برده بنواجه فيها مشكلة كبيرة، البنات بتبقي شوية شوية هتقع من الشبابيك بتاعة الأتوبيس من كتر الزحمة يعني، وغير كده كمان الاتوبيس ما ينفعش لاي بني ادم، حاطين الشكمان الي هو بيطلع العادم برة ده عندنا احنا جوه الاتوبيس، الدخان بننزل بنكح من ريحة الدخان، وهدومنا دي زي ما نكون بنحرق حاجة جوة الاتوبيس، بنبقي كل واحدة فاتحه ومطلعة دماغها برة بسبب الاتوبيس، مش عارفة ازاي يعني ساكتين علي حاجة

زي كده، غير كده مفيش حضانة للي هما متزوجات ومعاهم اطفال، ومفيش كمان طبيبة نساء وولادة، وغير كده كمان الشركة قعدت فترة مفيش طبيب ومفيش سيارة اسعاف، وغير كده برده الناحية الطبية يعني مهملة جامد، وغير كده برضه ناس كتير توفت فيها، يعني مخدوش حق ولا باطل معاهم، يعني هنا الحريق اللي حصل في الغلايات ده، اه ماتوا فيه مخدوش حاجة، مفيش تعويضات، وايه احنا اللي بقينا نلم من بعضنا، بقينا نلم لأهل المتوفي، يعني منهم كان واحد زميلنا ده مات في غسالة، بسبب الاهمال قال انها عطلانة محدش سأل، فجه في مرة قالوا له شغلها شغلها، فهو بيشغلها راحت قفلت عليه الغسالة الاتوماتيك، قفلت علي نصه من ورا، طبعا حديد من جوه راح طلع، مفيش معالم للجمجمة خالص، نقلوه في ايه، نقلوه في الاتوبيس بتاع العمال، يعني مفيش سيارة مخصصة لكده، مفيش اسعاف واللي ماتت بالزغطة وهي بتشرأ مفيش دكتور نزل يسعفها، قال الدكتور هاتوهلنا فوق، مفيش راحة، مفيش بدل وردية، المشرفة كتر خيرها مضغوطة باللي اعلي منها، فكل واحد خايف علي اكل عيشه، احنا بسبب ضغط الشغل مش عارفين ندور علي حقوقنا، خايفين ان احنا ندور علي حقنا نلاقى القبض ناقص، ، يعني اللي بيتعب كمان بيخاف من الأجازة بالخصم بيضطر انه يجي وهو تعبان، انا كنت عاملة عملية في ظهري جيت اخدت فيها ٦ شهور، اخدت فيها اجازة شهرين، وبعد كده لقيت انا باصرف علي ابني، لانى مطلقة قاعدة برضه عند اهلي وبرضه ظروفهم علي قدهم، لما لقيت الشهرين دول وانا معايا ابن دلوقتي في المدرسة في رابعة ابتدائي لقيت ان قعدت في البيت الشهرين دول من غير اي مرتب، ما ساعدنيش غير صندوق الزمالة بس اللي احنا بندفع منه يعني من فلوسنا، هو اللي نفع شوية، طاب والغيارات والحاجات دي، طاب دي بتحتاج مصاريف، فاضطريت ان انا اروح الشركة واشتغل، قلت لأ اشتغل ان شاء الله اموت فيها، انا بس الاقي اجري، ورروحت فعلا اشتغلت حتي الدكتور كان في الشركة بيقولي انتَ المفروض تقدمي علي أجازة، قلت له طاب اقدم علي أجازة ومالخدش أجر، طاب وأنا اقعد واصرف منين؟، فاستنيت بقي في الشركة واستحملت حتي الجرح كان مفتوح ما كانش حتي خياطة، فاضطريت اني انا استحمل وكنت تعبانة، واعمل ايه الجرح مفتوحا وقعد ٦ شهور، وغير كده كمان المرتبات لنا احنا الستات بصفة شخصية مرتبات ضعيفة، الراجل بيبقي اعلي منها، مش عالي عالي يعني بالنسبة للمرتبات، يعني مثلا احنا ساعة ما دخلنا الشغل كان المرتب علي ١٦٠، الشاب دخل علي ١٩٠، طاب احنا دلوقتي بقي نسبة كبيرة جدا مننا بقت تعول، معايا زميلاتي ارامل وغير كده المنفصلين كتير والأرامل كتير، واللي بتساعد جوزها

كمان، بس المرتب ضعيف جدا، علي فكرة مشوني قبل كده انهاء تعاقد ورجعوني قبل كده هي مشهورة بكده الشركة دي، بقوا يعملوا انهاء تعاقد واجازة مفتوحة، مسميات كتير بيفصلوا بها الناس، كنت شغالة من ١٩٩٩ قعدوني في البيت ورجعوني تاني علي نفس الورق القديم والكشف والفيش والتشبيه القديم، بس المرتب بقي جديد علي اساس اني انا راجعة جديدة، رجعوني برضه بال ١٦٠ تاني، واللي هما ال٢٨ جنيها اللي هما يا دوبك طلعولي بالعافية راحوا مني وقالوا ده خلاص اتشالوا ومش هينزلوا تاني، رجعت بقي فى شهر يناير ٢٠٠٢، فوجئت برضه العقد ماضيينه بشهر يونيو ٢٠٠٢ برضه ال٦ شهور الأولانيين مش متأمن بيهم، علي فكرة الزيادات دي حتي اللي بتبقي نازلة من الحكومة وبتبقي بنتكلم عنها برضه وبيبقي فيها اضراب عشان ناخدها احنا ولأننا مش عارفين قانون العمل ممكن يقف في صفنا في ايه لما نقع في مشكلة، المفروض يكون فيه توعية للعامل يعرف حقوقه فين، يعرف ايه النقطة اللي اتكلم فيها ايه النقط اللي ما يتكلمش فيها، فده اللي مخلينا تايهيين، بيروحوا مكتب العمل يعرض علي الشركة وبيجيبوا الرد، والرد بقي ايه طبعا الشركة مستعفيه، ما يبقاش امامنا غير القضاء، يعني بتوصل للمحكمة نتحمل مصاريف المحامين، وساعات فيه ناس كتير بتضطر انها تسيبها، بتقول انا هقع في دوامة المحاميين وناس بتتفصل بتبقي قاعده في البيت، وناس تعبت ومفيش قدامها اكل عيش تاني فبتضطر انها تسيبها بسبب المشاكل دي، زميلنا برده، ميت وهو مكانش لسه اتأمن عليه، دلوقتي بقي ايه اصبح الناس القديمة اللي هي خلاص بقت سنها كبير ومثلا ما تقدرش تشتغل في حته تانيه، ما يقدرش يمشيها، فهما دول اصبحوا اللي قاعدين كانوا ٣٠٠٠ حضرتك دلوقتي اصبحوا ١٢٠٠ اه دول متأمن علينا، فدلوقتي بسبب خوفه من أن الناس تطالب بحقوقها بقي يدخل ناس باليومية دلوقتي، خايف يدخل ناس تاني يثبتهم ويعملوا له مشاكل، بقي يدخل ناس باليومية، ما يبقاش لهم تامينات ولو حد راح دلوقتي هيلاقي الناس دي باليومية، عشان كمان ما يبقاش يتكلموا ويبقوا لهم حقوق، عايز يخلص مننا احنا، انا معايا تقارير طبية من قومسيون طبي يمرمطوني من قسم للتاني علشان يمشوني، فانا صحيا دلوقتي يعني بقيت تعبانه وبقيت كذا مشكله صحية، عملت التقارير الطبية علي اساس اني انا ارتاح، لأ دا كاني فتحت باب الحرب عليه، عملت التقارير الطبية واديتهالهم، وفي التقارير الطبية القومسيون الطبي حدد انى اقوم باعمال كتابية، يعني اقل حاجة يكون بالاقسام بعيد عن اللي انا تعبانة منه، واديت لهم ده ركنوه طبعا في الدرج، وقالوا طيب لما يفضي مكان، بقالي دلوقتي كام سنة انا عامله من ٢٠٠١ لغاية دلوقتي ما ارتحتش، عشان امشي بقوا يودوني من قسم

التاني علشان ازهق وامشي لغاية ما عرضوا عليا، شهرين علي السنة، ناس تعبت خلاص هيطالبوا بايه ولا ايه وهو ما فيش ولا حل، الناس ما بقيتش عارفه هتتكلم علي ايه ولا ايه، المرتب اللي هو بقي ضعيف جدا بسبب المعيشة، ولا المعاملة السيئة، ولا لما يروح الإدارة يلاقي كمان الجزاء بيتعمل له عشان بيطالب بحقه في الإدارة والمسئول عمال يحدفه من ده لده، بقت كلها دائرة مرتبطة ببعض والعامل هو اللي يطلعوه غلطان فيها، فاحنا في الشغل بقينا نخاف علي اليوم، بسبب الظروف هنعمل ايه، بنقول اللي هيجي منهم أحسن منهم.

* هالة شكر الله: من كتر المشاكل مابقيناش عارفين نطالب بايه، يعني المشاكل كتيرة جدا لدرجة ان مابقيناش عارفين نبتدي منين ولا منين.

* سعودى عمر، المنتدي المدني الديمقراطي: في واقع الأمر مش ممكن أبدا نتكلم عن مشكلات المرأة العاملة دون أن نتحدث عن مشكلات الطبقة العاملة، كتير من المشاكل والأضرار اللي بتتعرض لها الطبقة العاملة المصرية منها المرأة العاملة المصرية هي صناعة حكومية في الأساس، فالتمييز بيتم حتي علي مستوي التشريع، يعني المرأة العاملة المشتغلة وفقا لقانون ٤٧ الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة وبين العاملة الخاضعة لقانون ١٢ سنة ٢٠٠٣ هنكتشف ان هناك اختلافا فى القانونين فى المواد المتعلقة بعدد مرات الحق في اجازة الحمل، وظروف تشغيل النساء، عايزأقول لحضراتكم ان مشكلة الزميلة فى السويس هى نفسها مشكلة زميلاتنا فى شركة الإسماعيلية، انا شاهد عيان علي مدي سنة كنت بأسافر يوميا من السويس للإسماعيلية في ظروف طقس مختلفة القي عشرات من البنات واقفات في نص الصحراء، الملاحظة المهمة قوي ان كتير منهم لم يتجاوزا ال٣٥ سنة، كلهم في متوسطات عمرية صغيرة، واقفين في البرد الشديد جدا، وبدون مظله واقفين في الهواء، ومستنين لما يجيلهم الأتوبيس، عايز اقول في ايجاز في السويس فيه اربع مواقع رئيسية بتعمل فيهم النساء: شركة مصرإيران، شركة تراست النسيجية، شركة بلازا، وشركة السعدي، بالإضافة مثلا للمشتغلات في المحال التجارية، وانا اعتقد ان برده المشتغلات في المحال التجارية بيتعرضوا لكتير من المشاكل واللي باعتقد ان اشار اليها عرضا الفيلم بتاع عمارة يعقوبيان، انا رايي انه فيه انتهاكات وانتهاكات غير عادية تقع علي هؤلاء النساء، انا بس عايز اقول اذا احنا مشغولين بقضايا النساء باعتبارنا ناشطين في المجتمع المدني، مهم قوي واحنا بنتكلم عن مشكلات النساء

واحنا بنستعرض حتي التشريعات مهم قوي كمان نستحضر الحالات الإجتماعية، الحالة الإجتماعية للمرأة العاملة المصرية

* (ا. م): صاحب العمل على طول بيقول مالكومش حاجة عندي، طبعا بنروح مكتب العمل نشتكي، مش عارفه مكتب العمل تبعه ولا ايه بالضبط ما بيعملناش حاجه، وعشان طبعا سوء المعاملة، الشركة عددها قل قوي، فدلوقتي بيشغلنا بعد الساعة ٤ تشطيب، يعني ده مجال تاني حاجه تانيه خالص، طبعا فيه ناس كتير قوي بتزهق وبتمشي وبتسيب طبعا مرتباتها، بالنسبة للوجبة مفيش ولا وجبة ولا بدل وجبة، الفاظ مهينة جدا بتتقال، بيقفل البوابات كلها بتاعة الشركة، حاجات كتير قوي

* هالة شكر الله: بيقفل البوابات عليكوا عشان متقدروش تطلعوا..

* (ا.م): آه.. علشان محدش يخرج، حتي بوابة الأمن بتتقفل.

* هالة شكر الله: هل فيه شرط جزائي لو سيبتي الشركة؟

* * فيه ٥٠٠٠ جنيه شرط جزائي.

* هالة شكر الله: وانتوا عاملين عقود بأد ايه؟

* (ا.م): تلات سنين، وبيجدد، هو مفيش حد بيكمل ال٣ سنين، انا جيت من ٤ شهور، يوم ٢٩ قعدت من ٨ الي ٨ علي المكنة ومطلعة معدلي وفوق معدلي، فجيت علي الساعة ٨ خلاص انا تعبت عايزة امشي، فالمهم مرضيش يمشيني، المشرف بتاعي، طبعا مع صاحب المصنع، عملي انهاء بدون مستحقات، طبعا ماخدتش الشهر ده، جيت اشتغلت في شركة أخرى فترة وكنت مرتاحة جدا بس حصلت لي ظروف وقعدت في البيت، فهما بعتولي، قالوا لي مرتبك هيبقي ٧٠٠ زي ما بتاخدي في الشركة الجديدة، وهتمشي الساعة ٤، فعلا ده حصل، بس انا باخرج الساعة ٤ باقعد ٤ ساعات في الشارع عشان الاتوبيس يطلع، قعدت فترة اروح مواصلات، اللي هاقبضه هاروح بيه مواصلات، دي حاجه، احنا مرتبنا كده علشان بنقعد اكتر من مرحلة، فيه ناس اعمال مساعدة ستات كبيرة، وفيه بنات بس بياخدوا ٢٠٠ جنيه و١٠٠ بدل

انتظام، طبعا لو غابوا يوم او نص يوم ال ١٠٠ جنيه دي تتشال، فيه ٣٠٠ جنيه عشان من ٨ الي ٨ شغل، فهي دي المشاكل، وشكرا.

* (م.ش) عاملة إحدى شركات الملابس الجاهزة: علي فكرة ليا معدل المفروض ان أنا أطلعه في اليوم لغاية الساعة ٤، المهم أنا طلعت معدلي الساعة ٤ اللي هو حاططهولي، قالي انتَ عندك الف حتة تطلعيهم وتمشي الساعة ٤، خلصت الالف حتة واتوبيسنا يمشي الساعة ٦ اشتغلت الساعتين دول من عندي، لأ انتَ ما تروحيش في اتوبيسك، انتَ تقعدي وتروحي مواصلات عشان فيه شغل علي المرحلة بتاعتك، طاب انا مالي مش فيه ناس معايا علي المرحلة، وبعدين أنا من السويس، المهم الكلام ده كان يوم ٢٩ وعملي انهاء بدون مستحقات، ليا ٧٠٠ جنيه وعملي انهاء يوم ٢٩ يعني باقي يوم علي الشهر، فعملي انهاء بدن مستحقات وماخدش فلوسي، رحت اسأل علي تأميني اللي كل شهر بيتخصملي مالقيتش متأمن عليا، خالص من سنة ونص مش متأمن عليا وانا كل شهر بيتخصم مني "١٥ جنيه" تأمين، اشتغلت في شركة تانى، يوميا الاتوبيس لازم يعطل في الطريق، يعني احنا من السويس والمفروض يجيب للحتت البعيدة دي اتوبيسات توصل بينا، مش يعطل، ونكمل مواصلات، يا أما نقعد في الطريق لغاية لما يجيبولنا وسيلة مواصلات، الاتوبيس هو المشكلة الوحيدة، احنا بنطلع الساعة ٥ ونص من السويس بنوصل الساعة ٨، بيقف في الطريق بنقول للسواق انت واقف ليه بيقول لنا علشان أبرد الأتوبيس، يعني الأتوبيس بيسخن في الطريق مرتين او تلاتة، ويقف مرتين او تلاتة يبرد الاتوبيس.

* هالة شكر الله: انتم بتتكلموا ازاي عن مشاكلكم هل بتروحوا مجموعة، هل بيروح فرد فرد، إيه طريقة المطالبة بتاعتكوا؟

* * يعني أنا أروح مثلا لوحدي، محدش بيجي معايا، بس أنا لو اتكلمت لوحدي هيكنسلوني، يعني طاب خلاص امشي بقي طالما مشكلتك الاتوبيس وانتي عندك مشكلة في الشركة ما تجيش تاني، انا لو روحت لوحدي هاتكنسل يبقي خلاص.

* محاولتيش تروحوا كمجموعة؟

* * روحنا كمجموعة، هما لما بيغيروا لنا الاتوبيس بيجيبولنا اتوبيس نفس الطريقة،

الاتوبيس بس هو اللي بيتغير بس هي هي المشاكل ما بتتغيرش.

* محمد النفياوي، المنتدي المدني الديمقراطى بالسويس: أنا بس عايز أوضح ان العاملين بمنطقة الاستثمار بالاسماعيلية هيتعرضوا في المرحلة اللي جاية لنوع من استخدامهم ضد بعض، فيه ناس من الاسماعيلية، فيه ناس من ريف الإسماعيلية، فيه ناس من السويس، فيه ناس من الشرقية، أحيانا يوفر هو الاتوبيس الجيد للمكان الاقرب، بيتم استخدام الناس ضد بعضها، بمعني الناس بتاعة الإسماعيلية، طاب ليه بتوع السويس جايين، والكلام ده احنا بنحاربه كمان في السويس، يعني بنحارب مسألة انك جاي تشتغل في السويس ليه، ده كلام فارغ لان الدستور أعطى الحق للمصري أن يعمل في اي مكان، ولو فيه فوائد هتعود علي اللي جاي من الخارج هتعود اكتر علي اللي موجود في المكان، انا عايز انبه انه منبقاش حاطين في دماغنا ان انا من الإسماعلية وده من السويس وجاي عندي ليه والعكس بالعكس، لانه اللي حاصل انه لما يلاقي فيه مشاكل جايه من بتوع السويس، يروح مستغني عنهم يبتدي يبعت لهم الاتوبيسات السيئة، وبعدين يستخدم بتوع الإسماعيلية وبعد ما ينفرد بيهم يبتدي يعاملهم المعاملة السيئة، طبعا احنا سامعين رقم ال٧٠٠ جنيه متردد كتير في دبي وسفنكس، انا عايز انبه ان في واقع الحال، الكلام ده طبعا للي بيعمل في مصر ايران او في تراست اللي هي قطاع خاص مبلغ كبير، في الحقيقة ده ما بيحصلش انه في ولا شهر من السهل جدا انه يخصم له ما يسمي ببدل الانتظام، عايزين نحط فكرة بدل الانتظام، بدل الانتظام دي هي عقاب لمن يطالب باجازة، او يضطر انه يغيب، فانا لما يحط لي بدل انتظام ١٠٠ جنيه فيجي شايلهم لي بمنتهي البساطة، ممكن يعمل ده عشان ساعة، انا بس عايز نحدد المشاكل الرئيسية لأن فيه منطقة الاستثمار في الإسماعيلية جمهورية لوحدها. مفيش لجنة نقابية طبعا، ما يسمي بالمتطلبات الجماعية بتقتصر علي ان ٣ او ٤ بنات لما يضيق بيهم الحال يروحوا يكلموا مدير انتاج يكلموا مشرف، انما هناك المسألة النقابية منعدمة، الوعي النقابي منعدم، وبالتالي كل الجمعيات لازم تساعد في النقطة دي، بدل الإنتظام، المواصلات، محاولة نشر الوعي النقابي بين هؤلاء العاملات بيخافوا يتكلموا، يعني مش واصلين حتي نوصف ان فيه عمليات بتحرش لفظي، فيه بنات وسيدات لما بتشوف تحرش لفظي بتسيب العمل، ومبتعرفش حتي تشرح لك أو تشرح لغيرك إيه الموضوع، فاحنا عايزين نحط عينا علي هذه المنطقة اللي بقت فيها شركات متعددة الجنسيات هندية وكورية، وشكرا.

* هالة شكر الله: طيب انا متهيألي ان احنا وصلنا للنقطة اللي عايزين نتقدم بها لقدام، يعني واضح طبعا بتنوع المناطق والمصانع احنا قدام شروط عمل قاسية جدا فعلا تشبه الصخرة، وحد قال الكلمة دي قريبة جدا من الصخرة اللي هي اوقات العمل المفتوحة والأجر المتدني جدا في ظروف الأسعار بترتفع بشكل جنوني، وبلا رقابة علي أصحاب العمل وأصحاب رؤوس الأموال وبلا حماية للعمال او للعاملات بشكل خاص، وزي ما قال ا/ النفياوى أنا أعتقد فيه مضايقات اكتر بكتير بتقع علي العاملات لا تذكر من الحرج، يعني فيه مش بس التحرش اللفظي أحيانا تحرشات أخري، ودي بتبقي ضغط نفسي شديد جدا علي العاملات، ويتمنعهم من حق العمل وزي ما قلتي مفيش عاملة النهاردة بتعمل ترفا، ده هي بتعول أسرة، ومفيش اسرة النهاردة ممكن تعيش بدون عمل الأطراف كلها، يعني تقريبا تلتين او اكتر من الأسر المصرية بتبقي اكتر من حد بيعمل علشان تقدر تعيش، يعني البقاء بس مش حتي الرفاهية، فشروط العمل أصبحت قاسية جدا، ما ينفعش انه احنا كمواطنين في البلد دي نفضل مكتوفي الأيدين قدام اي فئة من فئات الشعب اللي بتعاني المعاناة دي، طاب ايه العمل، أنا متهيألي ده السؤال اللي احنا علينا نسأله لنفسنا، طاب ايه العمل؟ كل واحدة خايفة انها تفقد عملها، لأنها لو راحت اشتكت هيتقال لها بره، طاب ايه دور الجمعيات اللي موجودة اللي ممكن انها تدافع عن حقوق العاملات وحقوق العمال، ايه دورنا احنا كمنظمات المفروض انها بتدافع عن حقوق النساء في مصر، ازاي نقدر نشتغل مع بعض، يعني كل الحاجات دي متهيألي كلها حاجات مطروحة علينا ومطروحة عليكوا، أنا في رأيي ان من اول الحاجات اللي اتطرحت أد إيه احنا واعيين بحقوقنا، طاب إيه دور الجمعيات إن هي تنقل الوعي ده وتدافع عنه، إيه الحقوق الاقتصادية والاجتماعية اللي المفروض مكفولة لكم دستوريا وبالإتفاقيات الدولية، المفروض أن كلنا نتسلح بالمعرفة دي، عشان نقدر ندافع عن حقنا، ده طبعا ما بيمنعش ان الواحد لما بيتكلم عن حق ممكن يتعرض لإضطهاد، طاب ازاي يبقي فيه اشكال من التضامن اللي تحمي الناس من الاضطهاد، ازاي يبقي فيه روابط بين العاملات وبعض، إزاي يبقي فيه روابط بين الجمعيات وبعض، فمحدش يقدر لواحده، محدش يتعرض للاضطهاد لواحده والباقي يسكت، دي كلها حاجات متعارف عليها في بلاد العالم متهيألي الوقت جه ان احنا كمان نبتدي نحاول انها تبقي متواجدة عندنا عشان حق الناس ما يبقاش مهضوم بالشكل ده، ميبقاش كمية الوحوش اللي داخلة برأسمالها وكذا وطايحة في الناس لأنهم ما اتعلموش يدافعوا عن نفسهم، لأن مش عارفين حقهم اللي يدافعوا عنه، فخلينا نشوف نبتدي خطوات، ونبقي كل الجمعيات اللي موجودة

لو عندها استعداد انها تشتغل مع بعض في المساحة دي وانها تبدأ تنقل الوعي الحقوقي والقانوني للعمال والعاملات وتبتدي العاملات نفسهم يبقي عندهم استعداد انهم يجمعوا بعض ويبتدي يبقي فيه شكل من اشكال الروابط اللي، انا متهيألي ان ده ممكن يحرز تقدم مش بسيط وتبقي خطوة علي الأقل.

* منيرة صبرى: نبقي مع بعض وده بيدينا قوة، وزي ما احنا عارفين الحدوته الشهيرة بتاعت العود اللي لواحده بيتكسر ولما بنبقي حزمة مع بعض محدش يقدر يقطمنا، بالعكس ممكن نبقي ايد قوية، انا شايفة برده، انا هاتكلم لأني انا ست بتاعة التدريب ومسئولة التدريب وكل شوية عيني علي التدريب وعيني علي الموضوعات الي انتوا طلعتوا بيها، انتوا طرحتوا النهاردة افكار كتيرة جدا تتعلق بمعرفة الحقوق، يعني بداية خطوة ان احنا نشتغل ان احنا نعرف حقوقنا، انتوا طرحتوا حاجات كتيرة جدا، طرحتوا الحقوق الاقتصادية للمواطن والمرأة بشكل اساسي، حقوق العمل، انا شايفة ان احنا محتاجين جدا نعرف تفاصيل التفاصيل عن المسائل دي، لأن دي بتعتبر خطوة لقدام، طرحت الحقوق الصحية، الطب الصناعي، طرحت بشدة ايه هي حقوقنا الصحية الصناعية، طرحت الحقوق القانونية العمالية وقانون العمل، وفيه كمان حاجة أحنا مش بس بنستند لقانون العمل علشان يحمينا، ده مصر موقعة علي اتفاقيات دولية محتاجين نعرف كيف يمكن نقدر نستخدمها، يعني المهم قوي نعرف الحقوق القانونية الموجودة في قوانينا وكمان الاتفاقيات لأنها بتعتبر زي القانون بالظبط كمان كنا نسأل علي لجنة نقابية، واضح ان احنا محتاجين برضه نعرف عن اللجان النقابية وازاي نشكلها، الحق في ان احنا نبقي منظمين، عشان ده بيقوينا يا جماعة، وكمان كان فيه حد اتكلم عن التحرش، ان ممكن يبقي الحقوق الإنسانية وبالذات التحرش احنا بنعتبره من العنف الموجه ضد المرأة، انا شايفه ان الحاجات دي كلها يا جماعة لو وفرنا المكان، ممكن اجي لغاية عندكم ونعمل التدريب يوم اجازتكوا، أنا ممكن أجي الجمعة ونيجي الجمعة الي بعدها، مش لازم نخليكوا تغيبوا ما دام الغياب بالخصم والحاجات دي، يعني جينا الجمعة دي نكمل تدريب الجمعة الي بعدها معندناش مشكلة خالص، نوفر بس مكان، انا اخدت كل العناوين، ونحاول نبقي فعلا مع بعض، المعرفة بداية خطوة لقدام، بنعرف علشان نقدر ناخد بناء علي الوعي بتاعنا، ونقدر نتعلم ازاي بنقدر نتفاوض مع بعض، وبننقل قدراتنا في التفاوض مع بعض، وأنا أعتقد اننا لما نتقابل مرة في التدريب مع بعض هنقدر نعمل بعض وربنا معاكوا بصراحة.

* محمد إسماعيل، جمعية بلدي بورسعيد، زي ما أشار البعض أن مشاكل العاملات، طبعا هي لها خصوصية داخل قطاع العمل، لكن هي برضه بتتشابه في كتير جدا خصوصا لما بنتكلم عن القطاع الخاص مع مشاكل جميع الفئات العاملة داخل القطاع ده، بس فيه جزئية، أنا مش هاتكلم عن المشاكل نفسها لكن تحديدا دور الجمعيات الأهلية أو دور المجتمع المدني في مساعدة الفئة دي أن هي تاخد حقوقها ان هي توصل لهدف تحسين أوضاعها، إذا كان مش متاح طبقا لقوانين المصانع دي وانشائها وقوانين الاستثمار أو ما يتم الإدعاء به أن ما ينفعش يبقي لهم لجان نقابية، إذا كان ده مش متاح داخل مواقع العمل، فمن الممكن توفير اماكن لهم تبقي فيها روابط للعاملات في المصنع كذا في المصنع كذا في القطاع الفلاني داخل الجمعيات الأهلية ويتم من خلال هذه الروابط القانونية. احنا بنتكلم لو ده مش متاح في المرحلة الحالية دلوقتي، مش هتقدر داخل العمل عشان وقت العمل عشان المشرفين او كلام من هذا القبيل، انه زي ما قالت الأستاذة انه في ايام عطلات زي الجمعة مثلا نتدرب فيها وفيه مكان للقاء، تدريبهم علي مهارات التفاوض، ان هما ازاي يعملوا داخل العمل الضغط ده، دي جزئية مثلا ممكن الجمعيات الأهلية توفرها مثلا، مش هيقعدوا في الشارع ومش هيقعدوا في اماكن العمل، لكن احنا كأماكن نستضيفهم وندي لهم الخبرة في ده، جزئية خاصة بمراكز المساعدة القانونية ان الشكاوي اللي محدش عايز يستناها، مش عارف يحلها، مش عارف هو هيروح لمين، مكاتب العمل ما بتساعدوش، من الممكن من داخل الجمعيات الأهلية ان نقدم مكاتب المساعدة دي مراكز المساعدة القانونية، ان احنا نتولي تصنيف الشكاوي، هتروح لمين، هنعمل إيه، يبقي فيه محامون ممكن يمارسوا ده بالنيابة عنكوا، يعني فيه توكيلات داخل المراكز القانونية لو بتسمعوا عنها، ممكن الناس اللي بتمشي بفصل او انهاء تعاقد بدون أجر مثلا، الأشكال التعسفية دي ممكن أنه بدل ما يرفع قضية ومبيعرفش يوصل في الآخر، الاستقالات دي والتوقيع علي الإستمارة (٦)، من داخل مراكز المساعدة القانونية دي يتم رفع وعي العاملات بحقوقهن في التعاقد او انهاء التعاقد او في الحصول علي ساعات اضافي والكلام من ده، يتم مساعدتهن فيها. طبعا فكرة المراكز القانونية دي منتشرة في قضايا تانية وفي فروع تانية في العمل المدني، لكنه القطاع بتاع العاملات ومشاكل العاملات بصراحة يعني أنا أشكر مؤسسة "المرأة الجديدة " أن هي ادت لكم قوة وداخلة في أرض جديدة يعني نتمني لهم التوفيق ونساعدهم فيها، ففكرة نشر المراكز القانونية اللي بتقوم بها الجمعيات الأهلية وبتوفرها في القطاع ده أمر مهم جدا.

* هناء أبو الحجاج عضو مجلس محلى، السويس: أولا أنا سعيدة جدا باللقاء مع حضراتكم، وعارفة فعاليته وجديته جدا والدليل علي كده أن أنا جيت من غير دعوة، زي ما الدكتورة هالة قالت أن البنات اللي تم الالتحاق بالعمل في المصانع، قبل ما بيروحوا المصانع دي يعملوا لهم فترة تدريب، ويعرفوهم واجباتهم وحقوقهم إيه، حقوقهم القانونية والسياسية وحقوق العمل في المصنع، باعلن إن أنا مسئولة لو البنات ديه عملت مذكرة وجولي أنا هاوديهم للمحافظ وهيقعد معاهم ومن خلال اتصالاته مع مسئول المصنع ده هيتم بالفعل حل المشكلة دي

* هالة شكر الله: أنا طبعا رأيي المجلس المحلي له دور، انا متهيألي مهم انه يبقي موجود مع الناس، يعني المجلس المحلي المفروض انه بيمثل مصالح الناس، فاحنا بنرحب بالكل وأنا اللي عايزة اقوله بس ان احنا مع بعض، وأنا طبعا سعيدة جدا بكلمة حضرتك ان الجمعيات بتبقي بتلعب دور في التوعية، مش بس التوعية.

* * ما المجلس المحلي حتي لما بيجي ما بيعملناش حاجة.

* هالة شكر الله: هناء موجودة هتقدر تعمل حاجة.

* * ما الدورات اللي قبل كده مفيش حد عمل حاجة.

* هالة شكر الله: معلش مش عايزين نيأس أحنا بنقول احنا مع بعض، مش كده، وانتوا مع بعض، الجمعيات هنا، فيه عدد من الجمعيات بتقول احنا هنشتغل في هذا الموضوع وهنبقي معاكوا، وهيبقي فيه دورات للتوعية بالحقوق وبالإتفاقيات، ازاي هنقدر ناخد حقوقنا، طاب نطالب مين، طاب ايه افضل طريقة، طاب نتفاوض ازاي، طاب ازاي نقوي بعض، كل الحاجات دي الجمعيات اللي موجودة، وخلوني ما افترضش حاجه ان انتوا ما بتقولوهاش، بس هنا فيه جمعية اتكلمت وامل هتتكلم احنا ممكن نعمل ايه وهتتكلم عن ان موضوع الشكاوي ممكن يحصل فيها إيه علي أساس أن ممكن فعلا يبقي فيه مساهمة مننا.

* د/ أمل عبد الحميد: هو طبعا أنا شايفة أن فيه حاجة ايجابية جدا تمت النهاردة ان احنا نتعرف علي بعض، ابتدينا نتعرف علي ان فيه حاجه اسمها مجلس محلي مستعد

ان هو، او شخص في مجلس محلي مستعد ان هو يساعدنا، أبتدينا نعرف ان فيه جمعيات كل جمعية مستعدة ان هي تقدم دعما معينا بجزئية خاصة قانونية او تدريب أوغيره، في السياق ده انا بحب نبتدي بالخطوة العملية، يعني دايما لما نتكلم وعايزين نخلي فيه تواصل بينا وبين بعض، لازم التواصل ده يبتدي بحاجة عملية نقرها دلوقتي مع بعض ونتفق عليها، بحيث ان احنا نقول هنبتديها مع بعض وأول المشوار اللي هنمشي فيه سوا، وزي ما دكتورة هالة قالت وكتير مننا قال إن الموضوع مش هاينفع انه لا جمعية لوحدها ولا فرد لوحده جوه مصنع يقدم شكوي فياخد حقه، لازم علشان نعمل حاجة زي كده وناخد حقنا، لازم نبقي مجموعة ضاغطة يعني مجموعة مع بعضنا نقدم شكوي جماعية، والشكوي الجماعية دي تبقي وراها ناس بتعلم عنها في الإعلام، ناس بتقدمها في المحكمة، ناس بتتكلم عليها في المجتمع المدني في الجمعيات الأهلية بحيث ان يبقي فيه اكتر من صوت مسموع، يعني لازم في الآخر بنوصل لنتيجة، ممكن تبقي نتيجة صغيرة، بعد شوية بنوصل للنتيجة اللي بعدها، أنا شايفة ان المشاكل كتيرة وكل المشاكل مهمة جدا بالنسبة لنا، بس ضروري نعرف من اين نبتدي ايه اكتر حاجة ملحة علينا نقدر نتجمع عليها في الوقت الحاضر نبتدي بيها ويعدين تليها المشكلة اللي بعدها، فانا بقترح ان احنا كجمعية بتقدم دعم قانوني وتدريب انا طبعا شايفه ان احنا محتاجين لحاجات محددة في التدريب ونقل الوعي القانوني او النقابي، كمان محتاجين بشكل عملي ان الوعي بتاعنا ده ان نلمسه بأيدينا، إن لو عندنا شكوي محددة دلوقتي نتفق مع بعض مجموعة في شركة ان احنا ايه الخطوات القانونية اللي ممكن تتبع في الشكوي دي ونقدمها وناخد فيها خطوات قانونية، ومن خلال حتي الشكوي دي والخطوات اللي احنا بنعملها ده تدريب كمان عملي لينا باننا ازاي نحصل علي حقوقنا، ازاي لما نتعرض لحاجة لمشكلة جوه الشغل ازاي نلجأ الأول لمكتب العمل ويعدين نلجأ للجنة الخماسية ويعدين نلجأ للمحكمة، خطوات احنا مش عارفينها نبتدي نعرفها، نعمل رابطة بينا وبين بعضنا وزي ما قال الأستاذ احنا مش قادرين نعمل نقابة دلوقي مش قادرين نبقي أعضاء نقابة، نعمل ربطة لينا، فأنا حابة دلوقتي ان أحنا نطلع من القعدة دي النهاردة بان انا هاقعد معاكو بعد منخلص، نشوف ايه هي اهم مشكلة عندنا بتؤرقنا نعمل بيها مذكرة ونبتدي نشوف قانونيا نبتدي نتصرف فيها إزاي، شكرا

* * حضرتك لو أنا عندي مشكلة تخصني لوحدي، طاب مفيش حد هيمشي معايا فيها ما هو حضرتك بتقولوا اعملوا رابطة، طاب افرض المشكلة دي تخصني أنا ، روحت

كتبت شكوي او كتبت مذكرة.. وحصل لي ظرف طارئ أوعملت عملية جراحية او حصلت لي أي حاجة، ابص الاقي حوافزي راحت وحصلت لي مشكلة، المكان اللي أنا شغالة فيه ممكن يروح مني لأي سبب، طاب ازاي هاعمل رابطة.

* هالة شكر الله: أنا متهيألي ان دا ممكن يتحل واحنا معاكوا، يعني ده مع الجمعيات، انتَ لو لجأتي للجمعية، الجمعية ممكن تعرفك علي كمية من الناس عندهم نفس المشكلة اللي انتَ بتتكلمي عنها دي وانتَ ماتعرفيهاش، فممكن احنا نجمع بعضنا، يبقي فيه نقطة التقاء ونقطة الالتقاء دي هي اللي بتجمع الناس حواليها وبعدين بعد كده بتتعرفوا علي بعض، وبتبتدوا حاجة واحنا بنبقي بنساعدكوا فيها، خلينا نشوف الحاجات دي لما ننتقل للجمعيات، أنا بس هادي الكلمة لانتصار وبعدين هنشوف هنعمل إيه مع بعض يا جماعة.

* انتصار بدر مؤسسة "المرأة الجديدة ": أنا عايزة أقول بس ان موضوع مشاكل العاملات في المصانع مهواش مشكلة المنطقة الصناعية في الإسماعيلية او في السويس بس، الموضوع ده بقي علي مستوي كل المناطق الصناعية والمدن الصناعية اللي موجودة من الإسكندرية لأسوان، ولأن المشكلات اللي بتتعرض لها العاملات في معظم أنحاء الجمهورية أصبحت لافتة للانتباه وبشدة، فبقي الجمعيات الأهلية دلوقتي الموجودة في هذه الأماكن بدأت تنتبه الي المسألة وبدأت تلعب دور، معظم الجمعيات اللي هنا سواء جمعية الشلوفة او جمعيتكم في الإسماعيلية كلها جمعيات في مناطق بتسكن فيها العاملات وطول الوقت انتوا بتتعاملوا معاها في انشطة متعددة، من ضمن الحاجات دي المشكلات اللي بتتعرض لها العاملات، يوم ما بتتعرض لمشكلة داخل مصنعها بتلجأ للجمعية، ومن ضمن الأمثلة ان هنا في الشلوفة الجمعية هنا تدخلت في لحظة عشان توفر اتوبيس للعاملات في شركة ايران اللي بيمر علي البلد ياخد عاملات البلد، اقصد ان الجمعيات الأهلية ممكن تلعب دور كبير جدا في مسألة متابعة مشكلات العاملات، تتبع مشكلاتها داخل المصانع ممكن تلعب دور رقابي لأنه للأسف الشديد القانون ما بيتنفذش في مصر، يعني القانون بيقول دور حضانة، المصانع ما بتعملش دور حضانة، القانون بيقول اتوبيسات ومواصلات المصانع ما بتعملش ده او بتجيبها في صورة سيئة، القانون بيقول ما نشغلش عمالة موسمية عن طريق افراد، طول الوقت مقاولين الأفراد هما اللي بيوردوا العاملات للمصانع اقصد ان الجمعيات الأهلية ممكن تلعب دور كبير جدا في المسائل دي وخصوصا ان كل المشكلات اللي

بتتعرض لها العاملات في اماكن تواجد هذه الجمعيات ويتعاملوا معاهم بشكل او باخر بالإضافة طبعا لدور التوعية، كل العاملات اللي بتشتغل ما بتمسكش عقود في ايديها بامارة إيه القانون بيقول أن من حق العاملة أنها تمسك عقد في ايديها، علي الأقل نبدأ من القانون اللي ما بيطبقش في مصر وتبقي دي بداية دور الحضانة دي مش مشكلة وفيه محاولات في بور سعيد، محاولة بناء دور حضانة كبيرة ومجمعة للمصانع داخل المنطقة الصناعية، وعدد كبير من الجمعيات الأهلية هناك في بورسعيد بادر بالمسألة دي، أهي دي مبادرة جيدة جداً. بس تكمل لأنها مكملتش، يعني أقصد أنه فيه حاجات كتير جدا ممكن تبدأ بها الجمعيات، وحاجات بسيطة من قلب القانون، لأن حتي هذا القانون لا يطبق.

* سعودى عمر: انا هاتكلم عن مبادرة محلية، المنتدي المدني الديمقراطي ده شكل تنسيقي، احنا ما قبل الجمعية وما بعد التواجد الفردي، شكل تنسيقي من ناشطين من تيارات سياسية مختلفة ومن المهتمين بالعمل العام، احنا كان لينا مبادرة، احنا معنيين بتعريف المواطن المصري بالحقوق الأساسية سواء السياسية والاقتصادية والاجتماعية، احنا معنيين بتأصيل الثقافة العلمية كنا مشغولين قوي، انما مشغولين قوي ان المواطن المصري والعامل المصري يعرف يعني ايه نقابة، يعرف يعني إيه مجلس محلي، يعرف يعني إيه مجلس شعب يعني إيه مجلس شوري وهكذا الي أخره، كان لنا مبادرة في سنة ٢٠٠٦ وكانت دي قبل انتخابات النقابات وكان لنا بالتعاون مع مركز هشام مبارك عملنا دورتين نقابيتين خاصتين بحقوق الحريات النقابية شاركنا فيهما الأستاذ خالد علي والأستاذ صابر بركات، في ٢٠٠٧ بالمشاركة مع جمعية النهوض بالمشاركة المجتمعية عمل المنتدي المدني الديمقراطي دورتين حول التعريف بالمعايير والحقوق ومعايير العمل الدولية، عايز اقول ان في الدورتين كان يحضر جزء من العمال، لكن بيفضل سؤال مهم قوي، انا رأيي تقدر علي اكتر من مستوي، اذا كنا بنتكلم حول ان فكرة الدعم المعرفي الخاص بتعريف العاملات بالحقوق وبمعايير العمل الدولية والحقوق لهذه العاملات او لهؤلاء العاملات بيتم وفقا للاتفاقيات دولية اللي مصر موقعة عليها، مهم كمان ان يبقي فيه دعم قانوني لأن كتير من العاملات بيتعرضوا لانتهاكات لهذه الحقوق، يمكن في اطار مبادرتنا احنا المجتمعية الخاصة بينا بنمارس ده بالتعاون مع مركز هشام مبارك، زميلات لنا لهم قضايا لان الشركة رافعة عليهم قضايا فصل، قدرنا من خلال مركز هشام مبارك نقدم لهم دعم قانونى، ده بالإضافة الي مجموعة اخري من القضايا، لكن هو انا عايز اقول

انه لدينا جمعيات تكاد تكون متخصصة في تقديم الدعم القانوني ودي مسألة بنحتاجها كتير قوي العاملات في مواقع العمل المختلفة، الجزء الخاص بالتدريب اللي اتكلمت عنه الأستاذة منيرة ده مهم جدا لكن أنا شايف كمان أنه محتاجين أن نمارس شكلا من اشكال الحملات لأن القضية ما بقيتش قضية تشريع ولا قضية معرفة ده كمان تفعيل وقدرة علي فرض احترام القانون علي اصحاب العمل، أنا مش عايز اقول في ده كلام كتير، باشكركم لكن بيفضل، انا طبعا اخد بالي كويس قوي ان الجمعيات شغالة في موضوع التنمية من منظور حقوقي، لكن فيه زاوية تانية ان العاملة هي بالفعل بقت في مأزق اتعرضت للفصل مفيش بالفعل مورد للرزق وبالتالي هي بتحلم ان يبقي فيه دعم اقتصادي لحد ما الفترة اللي بتتعرض فيها للأزمة دي تجتازها، أنا أعتقد أن ده فيه كلام حول أن يبقي فيه نصوص في قانون التأمينات خاصة بالبطالة، المفروض بيبقي ان أنا باخد تعويض بطالة ٦ اشهر وشكرا.

* هالة شكر الله: أنا بدأت أقلق شوية لأني أنا مش عايزة يتأخروا قوي والناس تتعب، الساعة ٨ إلا ربع واحنا لسه بنتكلم علي المواصلات فانا يعني أولا عايزة اشكركم علي المجئ وعلي تلبية الدعوة، وانا كلي امل فعلا ان احنا نبتدى خطوة أولي ونشتغل مع بعض، طبعا السؤال اللي انا كنت عايزة اسأله لكم حاجتين:

١- انه انتم تصوركوا للأجر الإنساني، الحد الادني للأجر الإنساني أد أيه، لأن احنا بنتكلم عن ١٥٠، ١٦٠ جنيها، ١٧٠، ٣٠٠ جنيها، ده والناس قاعدة تناضل علي الحافز وعلي الربح وعلي الفتاتفيت، فليه ما بيحصلش مناقشة خاصة علي الأجر اللي مفروض يبقي موجود ويبقي انساني وقادر علي ان الناس تعيش به لأنه بقي فيه حاجة اسمها المجلس الأعلي للأجور والمفروض انه يحدد الحد الأدني للأجور، فدي المفروض انها تنتقل المناقشة دي للناس اصحاب المصانع ده حاجة ممكن يبقي موضوع نناقشه بعدين.

٢- الحاجة التانية احنا بنتكلم علي روابط وان أحنا نبقي موجودين مع بعض بس ما شفناش رأيكم، هل فكرة انه تتعمل روابط في الجمعيات لكم كعاملات تناقشوا مشاكلكم فيها وتبلوروا خطط فيها وتتفاعلوا مع بعض وتتبادلوا الخبرات، دي حاجة ممكن تشوفوها مفيدة ولا لأ، يعني دي حاجة انتم شايفين انها مفيدة نخطوا فيها خطوات مع الجمعيات اللي موجودة هنا

* رجب الشحات: أحنا إن شاء الله في المرة الجاية هنلقي الضوء اكتر علي المواضيع

اللي احنا طرحناها دي ونشوف هنتعامل معاها ازاى، في النهاية بنشكر الحضور وبتمني إن شاء الله ان يكون لنا لقاءات أخري. والسلام عليكم ورحمة الله بركاته.





مؤسسة المرأة الجديدة

١٤ شارع عبد المنعم رياض سند متفرع من شارع الرشيد
أحمد عرابى - المهندسين
تليفون: ٣٣٤٦٠٨٩٨
فاكس: ٣٣٤٦٤٩٠١